



MODERNISERINGSSTYRELSEN

Cirkulære om organisationsaftale for

Ledere og lærere ved produktionsskoler

2014

Cirkulære af 20. juni 2014

Modst. nr. 044-14

PKAT nr 0537

J.nr. 2013-1513-048

Dataark

| | |
|--|---|
| PKAT med specifikation | 0537 – Ledere og lærere ved produktionsskoler |
| Fællesoverenskomst | Fællesoverenskomst mellem Finansministeriet og Lærernes Centralorganisation og CO10 - Centralorganisationen af 2010 (LC/CO10-fællesoverenskomsten) |
| Forhandlingsberettiget organisation(er) | Lærernes Centralorganisation Niels Hemmingsensgade 10, 4. sal 1153 København K E-mail: lc@skaf-net.dk Hjemmeside: www.lc.dk |
| I tilfælde af afsked kontaktes | Uddannelsesforbundet Nørre Farimagsgade 15 1364 København K Tlf.: 70 70 27 22 Email: info@uddannelsesforbundet.dk Hjemmeside: www.uddannelsesforbundet.dk |
| Pensionskasse | Lærernes Pension Tuborg Boulevard 3 2900 Hellerup Tlf.: 70 21 61 31 Email: lp@lppension.dk Hjemmeside: www.lppension.dk |
| ATP-sats | ATP, sats A (høj sats) |

Indholdsfortegnelse

Cirkulære

| | |
|------------------------------|---|
| Generelle bemærkninger | 5 |
| Ikrafttræden | 6 |

Organisationsaftale

| | |
|--|----|
| § 1. Dækningsområde | 7 |
| § 2. Ansættelse og afskedigelse | 7 |
| § 3. Arbejdstid for lærere | 9 |
| § 4. Arbejdstid for ledere | 10 |
| § 5. Lokalaftaler mv. | 10 |
| § 6. Løn til ledere | 10 |
| § 7. Løn til lærere | 12 |
| § 8. Lønanciennitet | 13 |
| § 9. Ophævet | 14 |
| § 10. Pension | 14 |
| § 11. Ophævet | 14 |
| § 12. Funktion i højere stilling | 14 |
| § 13. Ansættelse | 15 |
| § 14. Løn | 15 |
| § 15. Opsigelse | 15 |
| § 16. Opretholdte overgangsbestemmelser fra organisationsaftalen pr. 1. april 1997 | 15 |
| § 17. Ikrafttræden | 16 |
| | |
| Bilag 1. (Ophævet) | 17 |
| | |
| Bilag 2. Eksempler på kriterier til anvendelse af fastlæggelse af lønnen til ledere | 19 |
| | |
| Bilag 3. Oversigt over overgangsbestemmelser fra organisationsaftalen pr. 1. april 1997 | 21 |

Cirkulære om organisationsaftale for ledere og lærere ved produktionsskoler

Generelle bemærkninger

1. Organisationsaftale af 1. november 2011 mellem Undervisningsministeriet og Lærernes Centralorganisation for ledere og lærere ved produktionsskoler er ved lov nr. 409 af 26. april 2013 om forlængelse og fornyelse af kollektive overenskomster og aftaler for visse grupper af ansatte på det offentlige område fornyet til den 31. marts 2015 med de ændringer og på de vilkår, der fremgår af lovens bilag 3.

Finansministeriet har til brug for ansættelsesmyndighederne udarbejdet vedlagte bilag A, hvor ændringerne er indarbejdet i den hidtil gældende organisationsaftales tekst eller omtalt i cirkulærebemærkningerne.

I bilag A er en række datoer og underskrifter sat i kantede parenteser. Hermed tilkendegives alene, at der er tale om datoer og underskrifter fra det hidtil gældende cirkulære.

Grundbeløb er anført i niveau 31. marts 2012.

Bilag A har først virkning fra den 1. august 2014.

For tiden indtil den 1. august 2014 henvises til Undervisningsministeriets cirkulære af 1. november 2011 om organisationsaftale for ledere og lærere ved produktionsskoler

Samtidig med udsendelse af dette cirkulære er Finansministeriet indtrådt som part i aftalen i stedet for Undervisningsministeriet.

Ikrafttræden

Cirkulæret har virkning fra den 1. april 2013.

Finansministeriet, Moderniseringsstyrelsen

Den 20. juni 2014

P.M.V.

E.B.

Carsten Carlsen

Organisationsaftale for ledere og lærere ved produktionsskoler

Nærværende organisationsaftalen for ledere og lærere ved Produktionsskoler supplerer og/eller fraviger den til enhver tid gældende fællesoverenskomst mellem Finansministeriet og Lærernes Centralorganisation og CO10 – Centralorganisationen af 2010 (LC/CO10-fællesoverenskomsten)

- (for tiden Fællesoverenskomsten 2011 – J.nr. 10-333/75-1). I forhold til Fællesoverenskomstens §§ 17 – 19 vedrørende opsigelse og afsked m.v. fraregnes juli måned i de angivne tidsfrister.
- Fællesoverenskomstens § 16, stk. 6 om samtidig skriftlig meddelelse om afsked til organisationen finder ikke anvendelse.

§ 1. Dækningsområde

Organisationsaftalen finder anvendelse for ledere, lærere og ansatte med andre elevrettede pædagogiske funktioner ved produktionsskoler, for tiden omfattet af *Lovbekendtgørelse nr. 456 af 23. maj 2012* om produktionsskoler.

§ 2. Ansættelse og afskedigelse

Ansættelse efter denne organisationsaftale kan ske som

1. Fast ansættelse
2. Tids- eller opgavebegrænset ansættelse
3. Timelønnet ansættelse, jf. afsnit II.

Cirkulærebemærkning til § 2, stk. 1.:

Ansættelse finder normalt sted uden tidsbegrænsning.

Tidsbegrænset ansættelse, hvor ansættelsesforholdet automatisk ophører på et givet tidspunkt, kan eksempelvis benyttes ved:

- *Vikariater for ansatte med hel eller delvis tjenestefrihed i et bestemt tidsrum (barselsorlov, uddannelsesorlov eller lignende)*
- *Vikariater ved sygdom*
- *Varetagelse af bestemte tidsbegrænsede projekter og opgaver.*
- *Endvidere kan tidsbegrænset ansættelse ske ved overgang fra timeløn til månedsløn, jf. § 12.*
- *Usikkerhed om budget, elevtilgang, skolens organisationsforhold mv. kan ikke begrunde en tidsbegrænset ansættelse.*

Ved tidsbegrænset ansættelse anbefales skolen at tage kontakt til de forhandlingsberettigede parter.

Stk. 2. I forbindelse med afskedigelse anvendes forvaltningslovens regler om partshøring.

Inden en ansat afskediges uden ansøgning, skal derfor gives såvel den ansatte som Uddannelsesforbundet adgang til at udtale sig.

Cirkulærebemærkninger til § 2, stk. 2:

I forbindelse med afskedigelse eller bortvisning, skal den ansatte og Uddannelsesforbundet gennem en partshøring have mulighed for at kontrollere og kommentere ansættelsesmyndighedens beslutningsgrundlag før, der træffes endelig beslutning.

Ansættelsesmyndigheden bør fastsætte en rimelig frist for partshøringen, normalt ikke under 14 dage, og kan, såfremt fristen for besvarelsen overskrides, træffe afgørelse om afskedigelse mv.

Reglerne om partshøring findes i forvaltningslovens §§ 19 og 20.

Manglende partshøring medfører, at afskedigelsen er ugyldig, medmindre ansættelsesmyndigheden kan godtgøre, at manglen er konkret uvæsentlig.

Meddelelsen om påtænkt afskedigelse eller bortvisning skal være skriftlig, og i øvrigt anbefales det i overensstemmelse med forvaltningslovens dokumentationskrav at hele proceduren ved afskedigelse mv. er skriftlig.

Som konsekvens heraf vil Fællesoverenskomstens bestemmelse om samtidig skriftlig meddelelse om afsked til organisationen, jf. § 16, stk. 5, ikke finde anvendelse. Undervisningsministeriet anbefaler skolerne, at de i sager hvor der træffes en afgørelse, gør notat om indholdet af mundtlige oplysninger vedrørende en sag faktiske omstændigheder, der er af betydning for sagens afgørelse.

I. Månedslønnede

§ 3. Arbejdstid for lærere

Lærere følger den til enhver tid gældende aftale om arbejdstid for tjenestemænd i staten, jf. dog stk. 2-5.

Stk. 2. Arbejdstiden beregnes for en periode på et år (normperioden), og fristen for afspadsering er den følgende normperiode.

Stk. 3. Arbejdet tilrettelægges normalt på hverdage, mandag til fredag, i dagtimerne.

Cirkulærebemærkning til § 3, stk. 3:

Den daglige arbejdstid skal så vidt muligt være samlet.

Stk. 4. Forud for hver normperiode udarbejder ledelsen en opgaveoversigt til læreren. Opgaveoversigten skal overordnet angive de arbejdsopgaver, læreren påtænkes at løse i normperioden.

Cirkulærebemærkning til § 3, stk. 4:

Opgaveoversigten udarbejdes på baggrund af dialog mellem ledelse og lærer, hvor der blandt andet afstemmes forventninger til, om lærerens samlede arbejdstid er fyldt op med de tildelte opgaver. Der gives ikke med opgaveoversigten et bindende tilsagn til læreren om, hvilke opgaver den pågældende skal løse.

Ledelsen er løbende opmærksom på lærernes præsterede arbejdstid og drøfter eventuelle justeringer af opgaver/prioriteringer med den enkelte lærer efter behov.

Med indførelse af nye arbejdstidsregler er det ledelsens ansvar at være i løbende dialog med lærerne om tilrettelæggelse, udførelse og prioritering af arbejdet inden for deres arbejdstid. For at understøtte denne dialog kan der på den enkelte skole etableres et tidsregistreringssystem.

Stk. 5. Hvis der i løbet af normperioden opstår behov for at ændre væsentligt på indhold eller omfang af de arbejdsopgaver, der fremgår af opgaveoversigten, drøftes dette snarest muligt mellem ledelsen og læreren, herunder drøftes eventuelle konsekvenser af ændringer.

§ 4. Arbejdstid for ledere

Ledere følger den til enhver tid gældende aftale om arbejdstid for tjenestemænd i staten. Ledere er omfattet af bestemmelserne om merarbejdsgodtgørelse.

Stk. 2. Viceformandere og afdelingsledere, som er tillagt mindre end 1040 timer til ledelsesmæssige og pædagogisk/administrative opgaver, er dog omfattet af § 3.

§ 5. Lokalaftaler mv.

Lokalaftaler, herunder individuelle aftaler, og kutymmer om anvendelse af arbejdstiden ophæves.

§ 6. Løn til ledere

Ledere aflønnes efter et decentralt intervallønssystem.

Et interval, jf. stk. 2, angiver henholdsvis den minimale og maksimale løn, der kan aftales for en leder.

Lønintervaller

Stk. 2. Lønnen til ledere fastsættes til et årligt grundbeløb i oktober 2012-grundbeløb afrundet til det nærmeste antal hele hundrede kroner inden for følgende beløbsrammer:

| Stillingsbetegnelse | Årselevtal | Grundbeløb kr. (Niveau 31.03.12) |
|-----------------------------------|-------------------|---|
| Forstander | 99,9 og derunder | 408.926 – 495.429 |
| | 100 og derover | 453.619 – 536.060 |
| Viceformand og afdelingsledere | 24-99,9 | 360.563 – 429.896 |
| | 100 og derover | 391.887 – 462.532 |

Skolens størrelse, målt ved antal årselever, er afgørende for, hvilket interval, der skal anvendes ved aflønning af en leder.

Omregning til aktuelt lønniveau sker ved at opregne den aftalte intervalløn med den til en hver tid værende reguleringsprocent/-faktor for de statslige lønsatser.

Ansatte, der overgik til intervallønssystemet pr. 1. april 2000 og som følge heraf oppebærer et personligt tillæg, bevarer dette tillæg.

Cirkulærebemærkning til § 6, stk. 2:

En årselev opgøres som 1 elev i 30 timer om ugen i 42 uger. Skolens aktiviteter vedrørende indtægtsdækket virksomhed mv. indgår i grundlaget for indplaceringen.

Stk. 4. Til viceformandere og afdelingsledere på afdelinger, der har 24 årselever eller flere og derudover er geografisk adskilt fra hovedskolen, ydes et pensionsgivende tillæg på 21.000 kr. i årligt grundbeløb.

Indplacering og lønfastsættelse

Stk. 5.

1. Forslag til aflønning drøftes mellem skolens bestyrelse og lederen, og forslag indsendes til Ledergruppen i Uddannelsesforbundet med udkast til aftale (efter de almindelige gældende forhandlingsregler kan forslag til aflønning også fremsættes af organisationen overfor skolens bestyrelse). Såfremt organisationen ikke inden for en frist af 12 arbejdsdage (juli måned fraregnet) begærer forhandling, er aftalen endelig og organisationen tilbagesender aftalen med underskrift.
2. Den aftalte aflønning for allerede ansatte kan ændres ved aftale efter tilsvarende retningslinier. Såfremt der ikke opnås enighed, er den hidtidige aftale om aflønning fortsat gældende.
3. I forbindelse med nybesættelse af en stilling skal stillingsopslaget angive lønintervallets bund og top, ligesom skolerne kan angive deres udspil til lønniveau.

Spørgsmål om aflønning skal så vidt muligt afklares inden tiltræden. Hvis dette ikke er muligt, kan der i indtil 3 måneder ydes løn efter skolens løntilbud ved ansættelsen. Er der herefter ikke opnået enighed om en aftale, udgør lønnen intervallets bund.

4. For nyetablerede skoler fastsættes lønnen i det interval, der finder anvendelse i henhold til forventet antal årselever på etableringstidspunktet.

Cirkulærebemærkning til § 6, stk. 5:

Formålet med lønsystemet for ledere ved produktionskoler er at skabe bedre sammenhæng mellem stillingens aflønning og det konkrete stillingsindhold, kravene til lederen og dennes kvalifikationer. Systemet har endvidere som formål at forbedre de lokale muligheder for rekruttering og fastholdelse af ledere.

Finansministeriet har delegeret kompetencen til at indgå lokale aftaler til Undervisningsministeriet. Det er forudsat, at aftalekompetencen delegeres af Undervisningsministeriet til de enkelte skolers bestyrelser.

Lærernes Centralorganisation har oplyst, at man tilsvarende har delegeret kompetencen til at indgå lokale aftaler til Ledergruppen i Uddannelsesforbundet.

Lønnen fastsættes herefter ved aftale mellem skolens bestyrelse og Ledergruppen i Uddannelsesforbundet.

Der kan ved lønfastsættelsen aftales midlertidige tillæg uden for intervallet.

Ledere er ikke omfattet af aftalen om chefløn.

Hele den aftalte løn inden for intervallet er pensionsgivende.

Den aftalte løn for en leder kan ændres ved indgåelse af en ny aftale. Der er således mulighed for med passende mellemrum at vurdere, hvorvidt varetagelsen af stillingen er i overensstemmelse med de forudsætninger, der indgik ved lønfastsættelsen, og om der er behov for at justere den enkelte leders aflønning.

Der er i bilag 2 til denne organisationsaftale angivet eksempler på elementer, der kan overvejes i forbindelse med indplacering af lederen inden for de respektive lønintervaller. Kriterierne er ikke udtømmende eller prioriteret.

§ 7. Løn til lærere

Lærere aflønnes på skalatrinene 29, 31, 34, 37, og 39.

Stk. 2. Udover lønnen efter stk. 1 ydes et særligt pensionsgivende tillæg på 10.400 kr. i årligt grundbeløb.

Stk. 3. Til lærere ydes der et ulempe-tillæg på 3.015 kr. i årligt grundbeløb. Der ydes ikke herudover nogen form for arbejdstidsbestemte ulempe-ydelser.

Cirkulærebemærkning til § 7, stk. 3:

Tillægget ydes i stedet for godtgørelse for arbejde på ubekvemme tidspunkter, jf. aftale om arbejdstid for tjenestemænd i staten § 13 (dagarbejdere) og § 17, herunder aftalen om natpenge mv. for tjenestemænd i staten eller tilsvarende aftaler (døgnarbejdere). Til deltidsbeskæftigede udbetales tillægget med en andel, der svarer til beskæftigelsesgraden.

Stk. 4. Til lærere, der varetager særlige arbejdsfunktioner, f.eks. tilsyns- og tilkaldeordninger, ved dyrehold, landbrug, gartneri mv., kan der ydes et særligt tillæg på indtil 14.000 kr. i årligt grundbeløb.

Cirkulærebemærkning til § 7, stk. 4:

Ved fastsættelsen af tillæggets størrelse indgår bl.a. en vurdering af arbejdsfunktionens karakter og omfang. Anvendelsen af bestemmelsen er ikke begrænset til de i teksten nævnte eksempler.

Stk. 5. Der kan herudover ydes tillæg af lokallønspulje.

§ 8. Lønanciennitet

Ved ansættelsen indplaceres den ansatte på 1. trin i lønforløbet, medmindre der tillægges anciennitet efter nedenstående bestemmelser. Lønancienniteten regnes fra den 1. i ansættelsesmåneden og altid i hele måneder.

Stk. 2. Ansatte oprykkes til næste trin i lønforløbet efter hver 2 års lønanciennitet.

Stk. 3. Tidligere beskæftigelse ved produktionsskolevirksomhed medregnes i lønancienniteten.

Stk. 4. Skolen kan tillægge forhøjet lønanciennitet, hvis den pågældende forud for ansættelsen har erhvervet en særlig arbejdsmæssig erfaring eller særlige kvalifikationer af betydning for arbejdets udførelse.

Stk. 5. 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.

§ 9. (Ophævet)

§ 10. Pension

Skolen indbetaler pensionsbidrag til Lærernes Pension.

Stk. 2. Pensionsbidraget udgør 17,3 pct. Egetbidraget udgør 1/3 af det samlede pensionsbidrag. Lønspecifikationen skal indeholde oplysning herom. Pensionsbidraget beregnes af den pensionsgivende løn.

§ 11. (Ophævet)

§ 12. Funktion i højere stilling

Hvis skolens ledelse bestemmer, at en ansat midlertidigt skal fungere i en højere stilling, ydes funktionsvederlag efter de for tjenestemænd gældende regler.

Stk. 2. Ved funktion i en højere stilling, som er omfattet af bestemmelserne om intervalløn, jf. § 6, beregnes funktionsvederlaget i forhold til den løn, der konkret aftales for den pågældende efter bestemmelserne om intervalløn. Der forudsættes enighed med den ansatte om et lønforslag, der sendes til Ledergruppen i Uddannelsesforbundet, jf. § 6, stk. 5, punkt 1. Opnås der ikke enighed med Ledergruppen i Uddannelsesforbundet, er den ansatte dog forpligtet til midlertidigt at fungere i den pågældende stilling i funktionsperioden, dog maksimalt 6 måneder. Funktionsvederlaget beregnes i så tilfælde i forhold til det lønforslag, der er fremsendt til organisationen.

Stk. 3. Uanset bestemmelsen i stk. 2, kan en ansat i indtil 3 måneder pålægges at fungere i en højere stilling, der er omfattet af bestemmelserne om intervalløn, jf. § 6, med et funktionsvederlag fastsat efter bestemmelsen i stk. 2.

Cirkulærebemærkning til § 12:

Det er forudsat, at funktion i højere stilling ikke medfører lønnedgang.

II. Timelønnede

§ 13. Ansættelse

Som timelønnede ansættes personer, der ikke antages med henblik på varig beskæftigelse, men som vikarer i forbindelse med sygdom, andet fravær og lignende eller til anden midlertidig beskæftigelse under 3 måneders varighed.

Stk. 2. Timelønnede overgår til månedsløn efter 3 måneders sammenhængende beskæftigelse.

§ 14. Løn

Arbejdstimelønnen udgør 1/1924 af lønnen efter § 7, jf. § 8.

§ 15. Opsigelse

Timelønnede kan afskediges og forlange sig afskediget til fratræden den følgende dag.

III. Ikrafttrædelse og overgangsordning

§ 16. Opretholdte overgangsbestemmelser fra organisationsaftalen pr. 1. april 1997

Lærere og ledere, der var ansat ved produktionsskolen før 1. april 1997, og som i henhold til §§ 16-18 i organisationsaftale af 7. august 1998 for ledere og lærere ved produktionsskoler er omfattet af særlige, personlige overgangsvilkår vedrørende løn og pension, følger fortsat disse overgangsvilkår, jf. dog § 5 i organisationsaftalen af 7. august 1998.

Disse bestemmelser i aftalen af 7. august 1998 er optaget som bilag 3 i organisationsaftalen.

§ 17. Ikrafttræden

Organisationsaftalen har virkning fra [1. april 2011] og kan opsiges med 3 måneders varsel, dog tidligst pr. [31. marts 2011].

Stk. 2. Samtidig bortfalder organisationsaftale af 20. maj 2008.

Cirkulærebemærkning til § 17:

Fornyelsen af organisationsaftalen har virkning fra 27. april 2013, jf. lovens § 6, stk. 2., 2. pkt.

De ændringer i organisationsaftalen, der fremgår af lovens bilag 3, pkt. D og F, har ifølge loven virkning fra den 1. august 2014.

Organisationsaftalen kan tidligst opsiges til den 31. marts 2015, jf. lovens § 2.

København, den [1. november 2011]

[Lærernes Centralorganisation]

[Undervisningsministeriet]

Bilag 1. (Ophævet)

Eksempler på kriterier til anvendelse af fastlæggelse af lønnen til ledere

Formålet med et nyt lønsystem for ledere ved produktionsskoler er at skabe bedre sammenhæng mellem stillingens aflønning og det konkrete stillingsindhold, kravene til lederen og dennes kvalifikationer. Systemet har endvidere som formål at forbedre de lokale muligheder for rekruttering og fastholdelse af ledere.

Følgende eksempler på elementer kan overvejes i forbindelse med indplacering af lederen inden for de respektive lønintervaller. Kriterierne er ikke udtømmende eller prioriteret:

Stillingens kompetence

- Kompetencefordelingen mellem skolens bestyrelse og skolens leder(e)
- Omfanget og arten af beslutningskompetence
- Ledelseskompetence, herunder personaleledelse
- Økonomisk kompetence
- Særlige krav til stillingen

Skolens/stillingsområdets størrelse og kompleksitet

- Skolens samlede omsætning
- Skolens struktur
- Skolens uddannelses- og produktionsprofil, evt. kursusvirksomhed, indtægtsdækket virksomhed
- Antal ansatte
- Antal og sammensætning af elever
- Specialundervisning og elever under den frie ungdomsuddannelse

Kvalifikationer

- Erfaring i stillingen og erfaring fra andre områder af særlig betydning for varetagelse af stillingen
- Faglige kvalifikationer, herunder målrettet efter- og videreuddannelse
- Personlige kvalifikationer og lederegenskaber

Særlige opgaver og funktioner

- Pædagogiske udviklingsopgaver
- Udvikling af skolens egenart og profil
- Eksterne kontakter, herunder lokalt og internationalt samarbejde
- Kursusvirksomhed
- Personalepolitiske og arbejdsmiljømæssige tiltag
- Forsøg og udviklingsarbejde
- Særlige og betydende ledelsesmæssige opgaver
- Særlige ulemper

Rekruttering og fastholdelse

- Tiltrækning og fastholdelse af ledere med netop de baggrunde, erfaringer og egenskaber, som passer til den enkelte skoles særlige forhold og profil.

Oversigt over overgangsbestemmelser fra organisationsaftalen pr. 1. april 1997

Overgangsordning, løn

§ 16. Ledere

Forstandere og andre ledere indplaceres ved overenskomstens ikrafttræden lønmæssigt efter antal årselever i 1996.

Har lederen/lederne hidtil oppebåret en højere aflønning end lønnen efter overenskomstens § 5, bevares den hidtidige aflønning som en personlig ordning.

§ 17. Lærere

Lærere, der var ansat ved skolen forud for overenskomstens ikrafttræden, indplaceres på det løntrin, hvor den pågældende vil oppebære en samlet løn, dvs. inkl. tillæg efter § 7, stk. 1, der er lig med eller - såfremt den størrelse ikke eksisterer - nærmest over den faste løn, læreren hidtil har oppebåret inkl. tillæg. Har den hidtidige løn været højere end lønnen på skalatrin 37 inkl. tillæg, indplaceres læreren på slutløn (skalatrin 37), jf. dog stk. 4 og 5.

Stk. 2. For lærere, der hidtil har været skalatrinsaflønnet, foretages beregningen af lærerens hidtidige løn på grundlag af lønningerne på de statslige skalatrin og med anvendelse af den for staten gældende procentregulering på indplacerings-tidspunktet.

Stk. 3. Oprykning sker efter 2 år, dog senest på det tidspunkt, hvor den pågældende efter det hidtidige lønforløb ville have opnået en løn, der var højere end efter det nye lønforløb inkl. tillæg.

Stk. 4. Lærere, der forud for overenskomstens ikrafttræden har været ansat i henhold til en kollektiv overenskomst for skolen, kan inden udgangen af maj 1997 vælge at forblive i det hidtidige lønforløb som personlig ordning.

Stk. 5. Lærere, der indplaceres efter stk. 1, og som inkl. tillæg efter § 7, stk. 1, pr. 31. marts 1997 vil oppebære en løn, der er lavere end lønnen pr. 30. marts 1997, oppebærer et personligt tillæg, der udgør forskellen mellem lønnen pr. 31. marts 1997 og lønnen pr. 30. marts 1997. Tillægget nedsættes i takt med samtlige fremtidige lønstigninger og lønreguleringer, indtil det er helt bortfaldet.

Stk. 6. Lærere, der hidtil har oppebåret et højere funktionstillæg end rammen efter § 7, stk. 2, kan bevare det højere funktionstillæg som en personlig ordning. I sådanne tilfælde ses bort fra funktionstillægget ved indplacering efter stk. 1-5.

§ 18. Overgangsordning, pension

For ansatte, der forud for overenskomstens ikrafttræden ikke var omfattet af en pensionsordning, eller var omfattet af en pensionsordning, hvor bidraget udgjorde under 6 pct., udgør pensionsbidraget pr. 1. april 1997 6 pct. fordelt med 2 pct. i egetbidrag og 4 pct. i arbejdsgiverbidrag. Pensionsbidraget beregnes af den pensionsgivende løn opregnet med 100/98. Pr. 1. april 1998 forhøjes det samlede pensionsbidrag til 12,9 pct., jf. § 9.

Stk. 2. For skoler, der forud for overenskomstens ikrafttræden var omfattet af en pensionsordning, hvor det samlede bidrag udgjorde mere end 12 pct., indbetales pensionsbidrag til Lærernes Pension med de hidtidige bidragsprocenter, dog maksimalt 15 pct.

For ansatte, der forud for overenskomstens ikrafttræden var aflønnet efter skalatrin 39 eller højere, og som efter overenskomstens ikrafttræden aflønnes efter et lavere skalatrin, beregnes pensionen efter det hidtidige grundlag.