



FINANSMINISTERIET

Cirkulære om aftale om nyt lønsystem for

**Lærere, ansat på tjenestemand- og
tjenestemandslignende vilkår, ved
en række videregående uddannel-
sesinstitutioner**

1998

INDHOLD	Side
CIRKULÆRE	1
Generelle bemærkninger.....	1
Bemærkninger til de enkelte bestemmelser	2
AFTALE	7
§ 1. Løn.....	7
§ 2. Basisløn	7
§ 3. Tillæg.....	8
§ 4. Lønregulering.....	9
§ 5. Lønanciennitet	9
§ 6. Pension	10
§ 7. Flyttegodtgørelse	11
§ 8. Forhandlinger og indgåelse af aftaler mv.....	12
§ 9. Overgangsordning for allerede ansatte	12
§ 10. Overgang til det nye lønsystem	13
§ 11. Ikrafttræden mv.	13
Bilag A.....	14
Bilag B.....	15
Bilag C.....	19
Bilag D.....	21

CIRKULÆRE OM AFTALE OM NYT LØNSYSTEM FOR LÆRERE, ANSAT PÅ TJENESTEMANDS- OG TJENESTEMANDSLIGNENDE VILKÅR, VED EN RÆKKE VIDEREGÅENDE UDDANNELSESINSTITUTIONER

Generelle bemærkninger

Finansministeriet og Akademikernes Centralorganisation har indgået vedlagte aftale af 25. november 1998.

Aftalen erstatter en række bestemmelser i klassificeringsaftalerne for tjenestemand- og tjenestemandslignende ansatte lærere ved:

- Lærerseminarier
- Den Frie Lærerskole i Ollerup
- Ernærings- og husholdningsøkonomseminarier
- Sløjdlærerskoler
- Pædagogseminarier
- Håndarbejdsseminarier
- Danmarks Erhvervspædagogiske Læreruddannelse
- Navigationsskoler

i forbindelse med implementering af et nyt lønsystem. Bestemmelserne gælder for alle tjenestemandsansatte og tjenestemandslignende lærere, der ansættes pr. 1. januar 1999 eller senere, samt lærere, der vælger at overgå til det nye lønsystem den 1. januar 1999 eller senere. Øvrige lærere omfattes fortsat af de hidtidige regler.

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

Tillægsbeløbene i bilagene er anført i nyt grundbeløb pr. 1. oktober 1997. Grundbeløbet pr. 1. oktober 1984 er anført umiddelbart efter i parentes og kursiv.

Bemærkninger til de enkelte bestemmelser

Til § 3 om tillæg

Tillæggene i det nye lønsystem består af:

** Centralt aftalte tillæg, stk. 1*

Disse tillæg, der fremgår af bilag A, er aftalt mellem Finansministeriet og Akademikernes Centralorganisation.

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

Disse tillæg, der fremgår af bilag B, træder i stedet for en række tidligere centralt aftalte tillæg.

Nye tillæg, der aftales for grupper af ansatte i henhold til § 3, stk. 2, samt justering af sådanne tillæg forudsætter, at der i forbindelse med aftale- og overenskomstforhandlingerne er afsat de fornødne puljemidler hertil. Aftaler om nye tillæg eller justering af tillæg i henhold til § 3, stk. 2, fremsendes til Finansministeriet og Akademikernes Centralorganisation sammen med en beregning over merudgifter/besparelser med henblik på en afgørelse af det finansieringsmæssige spørgsmål.

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

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

Der kan indgås forhåndsftaler om ydelse af sådanne tillæg.

Også lærere, der er omfattet af automatiske tillægsordninger (f.eks. adjunkter/lektorer) kan få individuelle tillæg efter disse bestemmelser.

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

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

** Resultatløn, stk. 6*

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

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

Til § 6 om pension

Ad stk. 1-3

Efter § 6, stk. 1, indplaceres ansatte med en tjenestemandspensionsordning i pensionsmæssig henseende i det lønrammeforløb, der var gældende forud for overgangen til det nye lønsystem. Dette ”skyggeforløb” lægges til grund for pensionsberegningen.

Som led i implementeringen af det nye lønsystem bør de lokale parter på grundlag af gældende klassificeringsaftaler udarbejde en oversigt over den hidtidige klassificering af de stillinger, der omfattes af det nye lønsystem. Personlige klassificeringer markeres med *).

Hvis der i forbindelse med lønændringer indgås aftale om pensionsmæssig indplacering i højere lønramme, jf. § 6, stk. 3, revideres oversigten i overensstemmelse hermed.

Ved oprettelse af nye/genbesættelse af ledige tjenstemandsstillinger skal der tilsvarende – af hensyn til fastlæggelsen af den pensionsmæssige status - indgås aftale om den ”bagvedliggende” klassificering i det hidtidige lønsystem. Oversigten ajourføres i overensstemmelse hermed.

Ad stk. 5

Kompetencen til – som et supplement til tjenestemandspensionsordningen – at aftale pensionsbidrag af varige og midlertidige tillæg i det nye lønsystem er delegeret til de lokale aftaleparter.

I forbindelse med eventuelle overvejelser om indbetaling af pensionsbidrag af *midlertidige* tillæg til tjenestemænd, for hvem der ikke i forvejen er oprettet en forsikringsmæssig pensionsordning, henledes opmærksomheden på, at de hermed forbundne administrationsomkostninger – specielt for så vidt angår mindre og korterevarende tillæg – kan være relativt store i forhold til pensionsbidragsindbe-

talingens størrelse og dermed kan reducere pensionsordningens værdi uforholdsmæssigt.

Arbejdsgiverbidraget udgør 10 pct. og egetbidraget 5 pct. Tillægsbeløbet justeres for egetbidraget, dvs. at tillægget forinden beregning af pensionsbidragene skal opreguleres med 100/95.

Pensionsbidrag kan kun aftales for så vidt angår varige og midlertidige tillæg, og der kan ikke aftales pensionsbidrag af udligningstillæg efter aftalens § 9, stk. 4.

Ad stk. 6-8

Aftaler om at gøre tillæg efter § 3, stk. 1 og 2 pensionsgivende kan kun indgås mellem de parter, der har aftalt det pågældende tillæg.

Nye tillæg efter § 3, stk. 2, der aftales efter 1. januar 1998, kan aftales pensionsgivende. Det forudsættes, at de fornødne puljemidler er afsat hertil.

Decentrale tillæg efter § 3, stk. 2, der træder i stedet for tidligere centralt aftalte tillæg, kan gøres pensionsgivende. Det forudsættes, at de fornødne puljemidler er afsat hertil.

Til § 8 om forhandlinger og indgåelse af aftaler mv.

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

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

Tilsvarende forudsættes det, at Akademikernes Centralorganisation i videst muligt omfang delegerer kompetencen til det lokale niveau.

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

Til § 9 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:

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

Finansministeriet

Den 25. november 1998

P.M.V.

E.B.

Klaus Matthiesen

AFTALE OM NYT LØNSYSTEM FOR LÆRERE, ANSAT PÅ TJENESTEMANDS- OG TJENESTEMANDSLIGNENDE VILKÅR, VED EN RÆKKE VIDEREGÅENDE UDDANNELSESINSTITUTIONER

§ 1. Løn

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

(Nedenstående erstatter bestemmelserne om løn, tillæg, lønregulering, lønanciennitet, pension samt flyttegodtgørelse i de hidtidige klassificerings-aftaler).

§ 2. Basisløn

Lærere ved lærerseminarier, Danmarks Erhvervspædagogiske Lærerud-uddannelse, Den Frie Lærerskole i Ollerup, ernærings- og husholdningsøkonomseminarier, sløjdlærerskoler, navigationsskoler samt lærere, der underviser i fag ved håndarbejdsseminarier, der forudsætter akademisk niveau (tidligere lønrammeforløb 16/31) indplaceres i **basislønforløb I** og i forhold til evt. anciennitet, jf. § 5.

Basislønforløb I:

Basisløntrin	Basisløn (niveau 1/10-1997)
1	196.966
2	211.155
3	225.342
4	237.072
5	248.801
6	259.268

Basisløntrin 1-4 og 6 er alle 1-årige, mens basisløntrin 5 er 2-årigt.

Stk. 2. Lærere ved pædagog- og håndarbejdsseminarier (tidligere lønrammeforløb 20/27/30) indplaceres i **basislønforløb II** og i forhold til evt. anciennitet, jf. § 5.

Basislønsforløb II:

Basisløntrin	Basisløn (niveau 1/10-1997)
1	189.970
2	196.966
3	211.155
4	225.342
5	237.072
6	248.801
7	252.644

Basisløntrin 1-7 er alle 1-årige.

§ 3. Tillæg¹

Der kan mellem Finansministeriet og Akademikernes Centralorganisation aftales kvalifikations- og funktionstillæg til særlige stillingsgrupper².

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

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

Stk. 4. Tilsvarende kan der lokalt aftales tillæg til enkeltpersoner for kvalifikationer mv., dvs. på grundlag af faglige eller personlige kvalifikationer, kompetence-

¹ Der henvises til bilag C om kvalifikationstillæg og kompetenceudvikling.

² Der henvises til bilag A.

udvikling, 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 kvalitative mål er opnået.

§ 4. Lønregulering

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

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

§ 5. Lønanciennitet

Ved ansættelsen indplaceres læreren på basislønskalaens 1. trin i det lønforløb, der gælder for vedkommende, jf. § 2. 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.

§ 6. Pension

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

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

Stk. 3. Hvis der aftales varige tillæg/tillægsforhøjelser for funktioner eller kvalifikationer, der i det hidtidige lønsystem ville have haft form af en oprykning til højere lønramme, indgår parterne samtidig aftale om, at den ansatte i pensionsmæssig henseende indplaceres i den højere lønramme.

Stk. 4. For ansatte, der er fyldt 60 år ved indgåelse af individuelle aftaler om oprykning til højere pensionslønsramme i henhold til stk. 3, har ændringen kun virkning for pensionsberegningen, hvis den pågældende forbliver ansat indtil det fyldte 64. år og i mindst 2 år efter oprykningen.

Stk. 5. Medmindre stk. 3 finder anvendelse, kan der som supplement lokalt aftales pensionsbidrag af varige og midlertidige tillæg, efter § 3, stk. 3 og 4. Den ansatte betaler 5 pct. i egetbidrag og arbejdsgiveren betaler 10 pct. i pensionsbidrag.

Stk. 6. Følgende tillæg kan på decentralt og lokalt niveau, jf. stk. 5, aftales pensionsgivende:

- funktions- og kvalifikationstillæg efter § 3, stk. 2
- varige tillæg efter § 3, stk. 3 og stk. 4
- midlertidige tillæg efter § 3, stk. 3 og stk. 4.

Stk. 7. Ansættelsesmyndigheden indbetaler det supplerende pensionsbidrag til Magistrenes Pensionskasse. Vedtægter og regulativer for pensionsordning samt ændringer heri skal godkendes af overenskomstens parter.

Tilbagekøb uden forbindelse med pensionsbegivenhedens indtræden kan ikke finde sted.

Stk. 8. Efter anvisning af pensionsordningen og med Finansministeriets forudgående godkendelse kan bidragene indbetales til en anden pensionsordning, hvis indhold kan godkendes af parterne, jf. stk. 7.

§ 7. Flyttegodtgørelse

Hvis en lærer forflyttes til et andet tjenestested og i denne anledning nødsages til at foretage flytning af husstand og bohave, ydes godtgørelse efter de regler, der gælder for tjenestemænd i staten.

Stk. 2. Supplerende flyttegodtgørelse udbetales i forhold til den ansattes lønmæssige indplacering efter satserne for tjenestemænd i nedenstående lønrammer:

<i>Lønforløb I</i>	<i>Lønforløb II</i>	
Basisløntrin	Basisløntrin	Lønramme
1-4	1-5	17-24
5-6	6-7	25-34

§ 8. Forhandlinger og indgåelse af aftaler mv.

Forhandling om og indgåelse/opsigelse af lokale aftaler sker efter reglerne i §§ 11-13 i aftale om forsøg med nye lønsystemer (Fmst.nr. 26/97).

§ 9. Overgangsordning for allerede ansatte

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

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

Aflønning efter det hidtidige lønsystem opretholdes ved umiddelbar overgang til anden stilling inden for aftalens dækningsområde.

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

Den pågældende oppebærer herudover eventuelle tillæg, som videreføres efter § 3, stk. 1 og 2, samt eventuelle nye tillæg, som i forbindelse med overgangen måtte blive aftalt efter § 3, stk. 3 og 4.

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

Tillægget bortfalder i forbindelse med stillingsskift. Hvis stillingsskiftet skyldes ressortomlægninger eller anden uansøgt forflyttelse opretholdes udligningstillægget dog.

Stk. 5. En lærer, som fratræder sin stilling efter at være overgået til det nye lønsystem med indplacering efter stk. 3, vil ved genindtræden i en lærerstilling omfattet af nærværende aftale blive indplaceret på det anciennitetstrin i basislønskalaen, hvor vedkommende var placeret umiddelbart forud for sin fratræden og med samme oprykningdato. Hertil lægges yderligere anciennitet, som måtte

være optjent i den mellemliggende periode.

Stk. 6. En lærer, som fratræder sin stilling uden at være overgået til det nye lønsystem, vil ved genindtræden i en lærerstilling omfattet af nærværende aftale blive indplaceret på det anciennitetstrin i basislønskalaen, som ligger nærmest over det løntrin på den tidligere lønskala, hvor vedkommende var placeret umiddelbart forud for sin fratræden og med oprykning til næste løntrin 1 år efter genansættelsen. Hertil lægges yderligere anciennitet, som måtte være optjent i den mellemliggende periode.

Stk. 7. Midlertidige tillæg bevares uændret.

§ 10. Overgang til det nye lønsystem

Allerede ansatte kan vælge at overgå til det nye lønsystem pr. 1. januar 1999 og følgende år.

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

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

§ 11. Ikrafttræden mv.

Aftalen træder i kraft den 1. januar 1999.

København, den 25. november 1998

Akademikernes Centralorganisation

Svend M. Christensen

Finansministeriet

P.M.V.

E.B.

Mogens Esmarch

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

Lærerseminarier, Danmarks Erhvervspædagogiske Læreruddannelse (DEL) samt ernærings- og husholdningsøkonomseminarierne

1. Til adjunkter/lektorer ved lærerseminarier, samt ved ernærings- og husholdningsøkonomseminarierne, der er ansat den 1. august 1992 eller senere ydes tillæg efter: Finansministeriets cirkulære om stillingsstruktur ved folkeskolelærerseminarier (APD.nr. 32/92) og Finansministeriets cirkulære om ændring heraf (APD.nr. 62/93) henholdsvis Finansministeriets cirkulære om stillingsstruktur mv. ved ernærings- og husholdningsøkonomseminarier (APD.nr. 80/92) og Finansministeriets cirkulære om ændring heraf (APD.nr. 58/93).

Til lærere ved Danmarks Erhvervspædagogiske Læreruddannelse (DEL), der er ansat den 1. juni 1998 eller senere, ydes tillæg efter Finansministeriets cirkulære om stillingsstruktur ved DEL.

Tillæggene udgør følgende årlige beløb:

Adjunkter, ved ansættelsen	26.000 kr.	(19.400 kr.)
Adjunkter, efter 3 års ansættelse	33.500 kr.	(25.000 kr.)
Lektorer	58.900 kr. ³	(44.000 kr.)

Navigationsskoler

1. Til hjælpelærere og navigationslærere ved navigationsskolerne ydes et særligt tillæg på 13.500 kr. (10.100 kr.) i årligt grundbeløb. Tillægget oppebæres af hjælpelærere alene i de perioder, hvor hjælpelæreren udfører de opgaver, der påhviler lærere ved navigationsskolerne.

³ Lektortillægget er pensionsgivende for tjenestemandsansatte lektorer ved DEL.

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

A. Lærerseminarier

1. Til adjunkter og lektorer ved lærerseminarier, der er ansat før 1. august 1992 ydes følgende tillæg:

Adjunkter/lektorer, ved ansættelsen	26.000 kr. (19.400 kr.)
Adjunkter/lektorer, efter 3 års ansættelse	33.500 kr. (25.000 kr.)
Adjunkter/lektorer, efter 6 års ansættelse	47.700 kr. (35.600 kr.)

2. Der ydes ulempegodtgørelse efter reglerne for tjenestemandsansatte lærere ved lærerseminarier.

3. For varetagelse af pædagogisk/administrative hverv på lærerseminarier ydes tillæg efter de for tjenestemandsansatte gældende regler.

Tillægget udgør 34.400 kr. (25.700 kr.) årligt.

Ved ledighed tager seminariet stilling til, om hvervet skal fortsætte, jf. aftale om ledelsesmæssige hverv ved lærerseminarier.

4. For varetagelsen af funktionen som inspektør ved lærerseminariers HF-kursus ydes et årligt tillæg på 18.300 kr. (13.700 kr.).

Hvis opgaven med lægning af skema for HF-uddannelsen varetages uden for arbejdstiden, ydes et tillæg for skemalægningen på 7.500 kr. (5.600 kr.) pr. undervisningsår.

Der henvises til aftale af 18. juni 1993 mellem Undervisningsministeriet og Dansk Magisterforening.

5. Til HF-inspektorer ved lærerseminarier med tilknyttet HF-kursus ydes et personligt tillæg på 9.800 kr. (7.300 kr.), jf. aftale af 18. juni 1993 mellem Undervisningsministeriet og Dansk Magisterforening.

6. Hvis opgaven med lægning af skema for læreruddannelsen ved lærerseminarier varetages uden for arbejdstiden, vederlægges skemalægning med 17.400 kr. (13.000 kr.) pr. undervisningsår.

Ved Blaagaard Statsseminarium og Københavns Dag- og Aftenseminarium udgør tillægget 33.200 kr. (24.800 kr.) pr. undervisningsår.

Der henvises til aftale af 18. marts 1993 mellem Undervisningsministeriet og Dansk Magisterforening.

7. Til overenskomstansatte 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.

B. Den Frie Lærerskole i Ollerup

1. Til lærere ved Den Frie Lærerskole i Ollerup ydes følgende tillæg:

Adjunkter, ved ansættelsen	26.000 kr. (19.400 kr.)
Adjunkter, efter 3 års ansættelse	33.500 kr. (25.000 kr.)
Lektorer	44.200 kr. (33.000 kr.)

C. Ernærings- og husholdningsøkonomseminarier

1. Til adjunkter og lektorer ved ernærings- og husholdningsøkonomseminarier, der er ansat før 1. august 1992 ydes følgende tillæg:

Adjunkter/lektorer, ved ansættelsen	26.000 kr. (19.400 kr.)
Adjunkter/lektorer, efter 3 års ansættelse	33.500 kr. (25.000 kr.)
Adjunkter/lektorer, efter 6 års ansættelse	47.700 kr. (35.600 kr.)

2. Der ydes ulempegodtgørelse efter tilsvarende regler som for tjenestemandsansatte lærere ved lærerseminarier.

D. Sløjdlærerskoler

1. Der ydes følgende årlige tillæg til lærere ved sløjdlærerskoler:

Ved ansættelsen	26.000 kr.	(19.400 kr.)
Efter 3 års ansættelse	33.500 kr.	(25.000 kr.)
Efter 6 års ansættelse	44.200 kr.	(33.000 kr.)

E. Pædagogseminarier

1. Til lærere ved pædagogseminarier (basislønforløb II) ydes et årligt tillæg på:

Basisløntrin 1-7	13.400 kr.	(10.000 kr.)
Efter to år på basisløntrin 7	21.700 kr.	(16.200 kr.)

2. For varetagelse af pædagogisk/administrative funktioner ved pædagogseminarier ydes tillæg efter de for tjenestemænd gældende regler.

Tillægget for den pædagogisk/administrative funktion udgør 34.300 kr. (25.600 kr.) årligt. Tillægget for hverv udgør 5.400 kr. (4.000 kr.) årligt. Der kan tillægges en lærer et eller flere tillæg.

3. Til praktikledere (der hidtil er klassificeret i lønramme 30 (skalatrín 43)) ydes et særligt tillæg på 15.700 kr. (11.700 kr.) og efter 15 år på 27.500 kr. (20.500 kr.).

Til praktikledere, der varetager den pædagogisk/administrative funktion, ydes et tillæg på 17.400 kr. (13.000 kr.).

F. Håndarbejdsseminarier

1. Til lærere ved håndarbejdsseminarier (basislønforløb II) ydes følgende tillæg:

Basisløntrin 1-7	13.400 kr.	(10.000 kr.)
Efter to år på basisløntrin 7	21.700 kr.	(16.200 kr.)

Der ydes ansatte i basislønforløb I, der er beskæftiget med undervisnings- arbejde, et årligt tillæg på 26.000 kr. (19.400 kr.).

For varetagelse af særlige hverv ydes et tillæg efter de for tjenestemandslignende ansatte gældende regler.

Tillægget udgør 5.400 kr. (4.000 kr.) årligt. Der kan tillægges læreren et eller flere tillæg.

G. Danmarks Erhvervspædagogiske Læreruddannelse

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

Mindre end 18 års anciennitet	26.000 kr.	(19.400 kr.)
Mere end 18 års anciennitet	33.500 kr.	(25.000 kr.)

H. Navigationsskoler

1. De to afdelingslederstillinger ved Svendborg Navigationsskole og Fanø Navigationsskole er klassificeret i lr. 33.

2. For varetagelse af funktionen som afdelingsleder ved Marstal Navigationsskole ydes et tillæg på 24.600 kr. (18.342 kr.) i årligt grundbeløb.

3. Lærerne følger aftale af 29. december 1993 mellem Søfartsstyrelsen og Akademikernes Centralorganisation om arbejdstid mv. ved navigationsskoler samt protokollat til aftalen af 20. februar 1996.

Kvalifikationstillæg og kompetenceudvikling

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

Kompetenceudvikling

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

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

Kompetenceudvikling forudsættes integreret i den enkelte institutions personalepolitik.

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

Kvalifikationstillæg til grupper

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

Kvalifikationstillæg til enkeltpersoner

Aftaler om kvalifikationstillæg til enkeltpersoner baseres på f.eks. gennemførte uddannelsesforløb, eventuelle tidligere ansættelser og personlige kvalifikationer. Hertil kommer markedssituationen, som kan begrunde tillæg af rekrutteringsmæssige årsager.

Teoretisk og praktisk kompetenceudvikling i bred forstand vil løbende kunne danne grundlag for ydelse/forhøjelse af kvalifikationstillæg. Hertil kommer de markedsbestemte forhold, hvor et ønske om at fastholde en ansat kan udløse kvalifikationstillæg.

Tillægsformer

Kvalifikationstillæg ydes som hovedregel i form af varige tillæg, men kvalifikationstillæg til enkeltpersoner kan, når de konkrete omstændigheder begrundes det, aftales som midlertidige tillæg. For at honorere en særlig indsats kan der aftales engangsvederlag.

Lønssystemet 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.

II. Rammerne for de decentrale forhandlinger

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

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

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

III. Rets- og interesselvister

A. Retstvister

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

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 tjenestemandsretten.

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. Interesselvister

Forslag til lønændringer kan fremsættes af begge parter.

Ved uenighed om forslag til lønændringer, som ikke kan løses på lokalt niveau,

kan forhandlingerne, hvis en af parterne ønsker det, videreføres med deltagelse af repræsentanter fra ministeriet og den pågældende organisation. Forhandlingen afholdes inden for en frist af 1 måned efter modtagelsen af forhandlingsbegæringen.

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 retstvíst, 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 Tjenestemandsretten, og der herefter opstår uenighed om størrelsen af det funktionstillæg, der skal knyttes til stillingen, er der tale om en interessevist, som behandles efter reglerne i Tjenestemandslovens § 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.

Cirkulære af 25. november 1998

Fmst. nr. 005-99

Henvendelse om dette cirkulære rettes til
Finansministeriet, 11. kontor

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

J.nr. 98-50/60141-7

PKAT

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