

Moderniseringsstyrelsen
Akademikerne

Resultatet af

Forhandlingerne mellem Finansministeren og Akademikerne

Februar 2015

15

RESULTATET

AF FORHANDLINGERNE MELLEM FINANSMINISTEREN OG AKADEMIKERNE

2015

Mellem finansministeren og Akademikerne er der enighed om fornyelse af aftaler og overenskomster indgået mellem Finansministeriet og Akademikerne/Akademikernes medlemsorganisationer for en periode på 3 år fra 1. april 2015 på følgende vilkår:

I. Generelt

1. Vilkår

Fornyelse sker på samme vilkår som fornyelsen af overenskomster og aftaler på Centralorganisationernes Fællesudvalgs forhandlingsområde for så vidt angår punkt I, II, III, IV, V, VI, nr. 1-4, 6, 8, 9, 10, 14, og VII i resultatet af forhandlingerne af 6. februar 2015 mellem finansministeren og Centralorganisationernes Fællesudvalg.

2. Sammenskrivning af overenskomster

Parterne er enige om at sammenlægge overenskomst for akademikere i staten og overenskomst for akademikere under IDA's og DdL's forhandlingsområde, idet særbestemmelser i overenskomsterne videreføres.

II. Overenskomsten for akademikere

1. Fokus på anvendelsen af rammerne for lokal løndannelse

Akademikerne og Moderniseringsstyrelsen er enige om sammen at sætte fokus på anvendelsen af rammerne for lokal løndannelse (akademikeroverenskomsten, bilag 8), ligesom parterne er enige om at drøfte, om der er behov for, at rammerne justeres. Der henvises til bilag A.

2. Institutioner for erhvervsrettet uddannelse (erhvervsgymnasier)

Der er enighed om, at der i perioden igangsættes et projekt om lokal løndannelse med titlen "Anerkendelse af den gode undervisning" på erhvervsgymnasier i samarbejde med Undervisningsministeriet og Danske Erhvervsskoler – Lederne, jf. bilag B.

3. Universiteter

3.1 Aftale om visse ansættelsesvilkår for videnskabeligt personale

Der er enighed om en ny aftale om visse ansættelsesvilkår for videnskabeligt personale ved universiteter, jf. bilag C.

Aftalen har virkning fra 1. september 2013.

3.2 Tillæg til seniorrådgivere

Tillæg til seniorrådgivere ved universiteterne forhøjes pr. 1. april 2015 fra 87.900 kr. til 89.100 kr.* (grundbeløb 31. marts 2012).

4. Professionshøjskoler og erhvervsakademier

4.1 Partsprojekt: Anerkendelse af den gode undervisning

Der er enighed om, at der i perioden igangsættes et projekt om lokal løndannelse med titlen ”Anerkendelse af den gode undervisning ” på professionshøjskoler og erhvervsakademier i samarbejde med Uddannelses- og Forskningsministeriet, jf. bilag D.

4.2 Indplacering af rektorstillingen ved UC Sjælland

Der er enighed om, at indplaceringen af rektorstillingen ved UC Sjælland ændres pr. 1. maj 2015 fra basisløntrin 1 til basisløntrin 2 i organisationsaftale om stillinger som rektor ved professionshøjskoler samt protokollat til overenskomst for akademikere i staten.

5. Kulturelle uddannelsesinstitutioner under Uddannelses- og Forskningsministeriet

5.1 Aftale om visse ansættelsesvilkår for kunstnerisk/videnskabeligt personale

Der er enighed om en ny aftale om visse ansættelsesvilkår for kunstnerisk/videnskabeligt personale ved arkitektskoler, designskoler og konservatorskolen, jf. bilag E.

Herunder er det aftalt, at:

Arkitektskoler:

- Tillægget til lektorer ved arkitektskolerne forhøjes fra 87.900 kr. til 89.100 kr.* (grundbeløb 31. marts 2012).

Konservatorskolen:

- Tillægsstrukturen på Konservatorskolen tilpasses til tillægsstrukturen på arkitektskolerne. Herunder indgår:

- Tillægget til adjunkter ved Konservatorskolen forhøjes fra 39.300 kr. til 49.300 kr.* (grundbeløb 31. marts 2012), jf. dog bilag E, § 4b.
- Tillægget til lektorer ved Konservatorskolen forhøjes fra 59.000 kr. til 89.100 kr.* (grundbeløb 31. marts 2012), jf. dog bilag E, § 4b.
- Tillægget til studieadjunkter ved Konservatorskolen med mere end tre års anciennitet forhøjes fra 34.100 kr. til 43.900 kr.* (grundbeløb 31. marts 2012), jf. dog bilag E, § 4b.
- Tillægget til studielektorer ved Konservatorskolen forhøjes fra 52.400 kr. til 71.800 kr.* (grundbeløb 31. marts 2012), jf. dog bilag E, § 4b.

Designskoler:

- Aftalen etablerer grundlag for indplacering af undervisere på designskolerne i den til-lægsstruktur, som hidtil har været gældende for undervisere på arkitektskolerne, jf. bilag E, § 4c.
- Aftalen etablerer endvidere grundlag for ansættelse af professorer og professorer MSO på designskolerne.
- Designskolerne omfattes af merarbejdsreglerne i henhold til akademikeroverenskom-stens § 14, stk. 1, punkt 2 (Modst. nr. 020-13).

Aftalen træder i kraft samtidig med Uddannelses- og Forskningsministeriets nye bekendtgørelse om stillingsstruktur for kunstnerisk/videnskabeligt personale ved arkitektskoler, designskoler og konservatorskolen, dog tidligst den 1. august 2015 og senest 1. november 2015.

6. Arkiver, biblioteker, museer mv. under Kulturministeriet

6.1 Aftale om visse ansættelsesvilkår for videnskabeligt personale med forskningsopgaver

Der er enighed om en ny aftale om visse ansættelsesvilkår for videnskabeligt personale med forskningsopgaver ved arkiver, biblioteker, museer mv. under Kulturministeriet, jf. bilag F.

Herunder er det aftalt, at:

- Tillæg til seniorforskere og seniorrådgivere ved arkiver, biblioteker, museer mv. forhøjes fra 87.900 kr. til 89.100 kr.* (grundbeløb 31. marts 2012).
- Tillæg til projektseniorforskere ved arkiver, biblioteker, museer mv. forhøjes fra 81.400 kr. til 89.100 kr.* (grundbeløb 31. marts 2012).
- Der indføres en ny stillingskategori som videnskabelig assistent. Tillægget til videnskabelige assistenter fastsættes til 37.200 kr.* (grundbeløb 31. marts 2012).
- Der indføres en ny stillingskategori som postdoc. Tillægget til postdoc fastsættes til 49.300 kr.* (grundbeløb 31. marts 2012).

- Der indføres en ny stillingskategori som forskningsprofessor MSO. Tillægget til forskningsprofessor MSO fastsættes til 171.700 kr.* (grundbeløb 31. marts 2012).
- Stillingen som forskningsprofessor gøres permanent.

Aftalen træder i kraft samtidig med Kulturministeriets nye bekendtgørelse om stillingsstruktur for videnskabeligt personale med forskningsopgaver ved arkiver, biblioteker, museer mv., dog tidligst den 1. august 2015 og senest 1. november 2015.

7. Maritime uddannelsesinstitutioner

7.1 Undervisere ved erhvervsakademi- og professionsbacheloruddannelser

Der aftales årsnorm og tillægsstruktur som følge af ny stillingsstruktur, jf. bilag G.

Aftalen træder i kraft samtidig med Uddannelses- og Forskningsministeriets nye bekendtgørelse om stillingsstruktur for undervisere ved erhvervsakademiuddannelser og professionsbacheloruddannelser ved maritime uddannelsesinstitutioner, dog tidligst den 1. august 2015 og senest 1. november 2015.

8. Folkekirken

Der er enighed om at optage følgende tekst om overenskomstens dækningsområde i overenskomst for akademikere i staten, bilag 6, under Kirkeministeriets område:

”Overenskomsten omfatter akademikere i folkekirken, der er ansat ved stifter, ved Folkekirkens Uddannelses- og Videnscenter samt i de af Kirkeministeriet godkendte akademiske stillinger som fælles konsulenter ved flere menighedsråd, jf. § 3, stk. 2, i cirkulære nr. 9031 af 12. januar 2012 om fælles konsulenter ansat ved flere menighedsråd.”

Der er enighed om, at hidtidig praksis vedrørende timelærere ved Folkekirkens Uddannelses- og Videnscenter ikke ændres af ovenstående.

Ovenstående tekst præjudicerer ikke den konstaterede uenighed mellem parterne om overenskomstens rækkevidde på det folkekirkelige område.

9. Officerer m.fl. i forsvaret

Der er mellem Forsvarsministeriets Personalestyrelse og Hovedorganisationen for Officerer i Danmark opnået enighed om arbejdsmarkedspension mv. til elever på forsvarets grundlæggende officersuddannelse, jf. resultatpapir af 5. februar 2015.

III. Andre overenskomster

1. Overenskomst for lærere og pædagogiske ledere ved gymnasieskoler mv.

1.1. Dialog og samarbejde på de gymnasiale arbejdspladser

Der er enighed om, at der i perioden igangsættes et projekt med titlen ”*Dialog og samarbejde på de gymnasiale arbejdspladser*” i samarbejde med Undervisningsministeriet og de relevante lederforeninger, jf. bilag H.

1.2. Dialogmøder om tidsregistrering

Der er enighed om, at der i perioden igangsættes et projekt med titlen ”*Dialogmøder om tidsregistrering*” i samarbejde med Undervisningsministeriet og de relevante lederforeninger, jf. bilag I.

2. Overenskomst for speciallæger i staten

2.1 Lønskala for speciallægekonsulenter mv.

Parterne er enige om i perioden at afsøge mulighederne for at forenkle den nuværende aflønning af speciallægekonsulenter med et nyt lønsystem.

2.2 Fælles regelsæt

Speciallæger omfattes af følgende bestemmelser i det fælles regelsæt om bestemmelser vedrørende forhandlingsprocedure ved afskedigelse, indbringelse for faglig voldgift og bortvisning (jf. akademikeroverenskomsten §§ 21, 22 og 23).

2.3 Efteruddannelse for sessionslæger

Parterne er enige om at ændre § 13, stk. 1, til følgende: ”Læger har ret til 2 ugers tjenestefrihed uden løn om året til deltagelse i videnskabelige møder, kurser samt anden efter- og videreuddannelsesvirksomhed. Deltagelse meddeles den ansættende myndighed i god tid. For sessionslæger gælder dog, at deltagelse kun kan finde sted i de sessionsfrie perioder, medmindre andet aftales med den ansættende myndighed.”

3. Overenskomst for læger i staten

Parterne er enige om i perioden at foretage en redaktionel gennemgang af overenskomsten for at ajourføre bestemmelser og for at sikre overensstemmelse med tilsvarende bestemmelser i akademikeroverenskomsten.

Der optages samtidig forhandlinger om at harmonisere ansættelsesperioder for reservelæger og kliniske assistenter samt vilkår for læger i uddannelsesstillinger, hvad angår barsel og sygdom.

Parterne vil i perioden afdække og drøfte eventuelle strukturelle problemstillinger i lønvilkårene for læger i uddannelsesstillinger.

IV. Øvrige forhold

1. Kompetenceudvikling, design og ledelse af projekter i netværk

På baggrund af erfaringerne fra et tidligere på DTU gennemført partsprojekt med IDA og DDL om design og ledelse af projekter i netværk er parterne enige om at se på at iværksætte et tilsvarende projekt i løbet af overenskomstperioden på Akademikernes område med henblik på at kvalificere akademiske projektledere inden for design og ledelse af projekter i netværk. I overvejelserne skal blandt andet indgå en nærmere vurdering af indhold, omfang og antal deltagere samt forventet udgift ved gennemførelse. Gennemførelse af et projekt vil i givet fald skulle finansieres af målgruppemidler i FUSA.

V. Uden for aftaleområdet

1.1 Tidsregistrering på gymnasieskoler

Finansministeriet har tilkendegivet over for Gymnasieskolernes Lærerforening, at Moderniseringsstyrelsen vil udsende en ny vejledning om tidsregistrering til gymnasierne i 2015. I vejledningen vil der blive sat fokus på, hvordan tidsregistreringssystemet kan indrettes og anvendes gennem bl.a. gode eksempler fra både undervisningssektoren og andre akademiske arbejdspladser. Vejledningen vil bl.a. adressere:

- Hvad intentionen med tidsregistrering er
- Hvordan man som leder kan gå i dialog med læreren om arbejdsopgaver og tidsregistrering
- Hvordan man som leder løbende forholder sig til tidsregistreringen, herunder hvordan man håndterer en godkendelsesprocedure
- Hvordan der kan være sammenhæng mellem tidsregistrering og merarbejde
- Hvordan man rent teknisk kan indrette et tidsregistreringssystem
- Hvordan man kan anvende tidsregistrering som et styringsredskab

VI. Dækningsområde

Forhandlingsresultatet omfatter de overenskomster mv., der er nævnt i forhandlingsaftalen mellem Finansministeriet og Akademikerne.

VII. Tvistigheder

Spørgsmål om overtrædelse og fortolkning af forhandlingsresultatet afgøres efter de almindelige regler på det pågældende område.

VIII. Forbehold for godkendelse

Der tages forbehold for endelig godkendelse af forhandlingsresultatet.

København, den 6. februar 2015

Akademikerne

Martin Teilmann

Finansministeriet

Bjarne Corydon

DET NYE LØNSYSTEM

Fokus på anvendelsen af rammerne for lokal løndannelse (bilag 8 til overenskomst for akademikere i staten)

Parterne har en fælles interesse i og intention om, at de centralt aftalte bestemmelser giver nogle gode rammer for den lokale løndannelse, således at løndannelsen i praksis kan være med til at understøtte motivation og en effektiv udførelse af arbejdspladsens kerneopgaver. Det er i den forbindelse centralt, at løndannelsen og lønprocessen opfattes som transparent, velkommunikeret og legitim af medarbejderne.

Gennem en strategisk og gennemsigtig lokal løndannelse er det muligt at anerkende medarbejdere, der bidrager godt til organisationens samlede strategi og opgaveløsning. Det er i den forbindelse væsentligt, at den lokale løndannelse ses i tæt sammenhæng med, at der opstilles klare forventninger til opgaveløsningen, gives løbende feedback på medarbejdernes indsats, og at der er fokus på medarbejdernes udvikling, arbejdsopgaver og karriereveje.

Det er ligeledes væsentligt for funktionaliteten af de nye lønsystemer, at de lokale parter i udfyldelsen af rammerne for de decentrale forhandlinger har et velfungerende samarbejde om løndannelsen og lønprocessen, herunder forhandlingsproceduren.

Med udgangspunkt heri vil Akademikerne og Moderniseringsstyrelsen i overenskomstperioden, med opstart i efteråret 2015, sammen sætte fokus på, hvordan overenskomstparterne i relevant omfang kan inspirere yderligere til og underbygge den praktiske anvendelse af rammerne for de nye lønsystemer på akademikerområdet (bilag 8), ligesom parterne er enige om at drøfte, om der er behov for, at rammerne justeres.

ANERKENDELSE AF DEN GODE UNDERVISNING

Partsprojekt om lokal løndannelse på erhvervsgymnasier

Motivation for at igangsætte projektet

De nye rammer om arbejdstiden har skabt øget opmærksomhed på, hvordan man motiverer og anerkender lærere, der leverer et godt og effektivt stykke arbejde, som bidrager til erhvervsgymnasiets kerneopgave, dvs. en god undervisning med et højt læringsudbytte for eleverne.

Projektets formål

Partsprojektet har til formål at sætte fokus på, hvordan man kan anerkende og belønne den gode undervisning på erhvervsgymnasierne. Gennem en strategisk og gennemsigtig lokal løndannelse er det muligt at belønne lærere, der arbejder med et stort engagement, er fleksible og produktive og leverer en god undervisning, som bidrager til at understøtte erhvervsgymnasiernes strategi og kerneopgave. Det er i den forbindelse væsentligt, at den lokale løndannelse ses i tæt sammenhæng med, at der opstilles klare forventninger til opgaveløsningen, gives løbende feedback på lærerens indsats, og at der er fokus på lærerens udvikling, arbejdsopgaver og karriereveje.

Afholdelse af workshops for erhvervsgymnasierne

For at understøtte erhvervsgymnasierne i at arbejde med, hvordan man kan bruge den lokale løndannelse til at motivere, anerkende og belønne den gode undervisning afholdes workshops for ledere og tillidsrepræsentanter. Konkret vil der blive afholdt én workshopdag 3-4 steder i landet, hvor hver skole deltager med 2 ledelsesrepræsentanter og 2 tillidsrepræsentanter.

Workshopdagen vil bestå af forskellige oplæg og inputs til, hvordan man kan anerkende og belønne den gode undervisning, herunder konkrete eksempler fra erhvervsgymnasier og/eller andre arbejdspladser med henblik på, at skolerne kan lade sig inspirere af hinanden i forhold til anvendelsen af lokal løndannelse. Workshoppen skal skabe inspiration blandt deltagerne til at omsætte ord til handling og til at arbejde videre med lokal løndannelse og andre former for anerkendelse.

Ønskede resultater

Ved at samle de lokale parter bidrager projektet til at fremhæve de gode lokale eksempler og skabe inspiration til en kulturændring, hvor man gennem den lokale løndannelse og andre former for anerkendelse kan understøtte udviklingen af den gode undervisning på erhvervsgymnasierne. Samtidig bidrager projektet til at understøtte en konstruktiv lokal lønforhandlingsproces.

Organisering af projektet

Projektet opstartes ultimo 2015 med henblik på at afvikle workshops i 2016. Projektet startes op ved en fælles invitation fra de centrale parter til erhvervsgymnasierne, hvor formålet med at sætte fokus på den lokale løndannelse præsenteres.

Efter at rækken af workshops er afsluttet, vil de centrale parter lave en fælles opsamling på erfaringerne fra dialogmøderne og formidle disse til institutionerne.

Der nedsættes en projektgruppe bestående af repræsentanter for Akademikerne, Moderniseringsstyrelsen, Undervisningsministeriet og Danske Erhvervsskoler – Lederne. Projektgruppen er ansvarlig for at planlægge og afholde workshops.

Økonomi

Budgettet for projektet er 300.000 kr. Det er en forudsætning for, at projektet kan gennemføres, at der bevilliges midler fra FUSA.

Protokollat til overenskomst for akademikere i staten

OM VISSE ANSÆTTELSESVILKÅR FOR VIDENSKABELIGT PERSONALE VED UNIVERSITETER

§ 1. Dækningsområde

Aftalen omfatter videnskabeligt personale ved universiteterne under Uddannelses- og Forskningsministeriet, der er ansat i en stilling omfattet af Uddannelses- og Forskningsministeriets notat af 28. juni 2013 (justeret den 25. april 2014) om stillingsstruktur for videnskabeligt personale ved universiteter.

I. Stillinger under adjunktniveau

§ 2. Videnskabelig assistent

Ansættelse i en stilling som videnskabelig assistent sker for en periode af indtil tre år. Genansættelse udover tre år kan ikke finde sted.

Stk. 2. Til videnskabelige assistenter ydes et særligt tillæg på 37.200 kr.* årligt.

II. Stillinger på adjunktniveau

§ 3. Postdoc

Ansættelse som postdoc sker tidsbegrænset for en periode på op til fire år ved samme universitet.

Stk. 2. Ved fravær på grund af barsels- eller adoptionsorlov forlænges ansættelsesperioden efter ansøgning svarende til fraværsperiodens længde.

Ansættelsesperioden kan højst forlænges med det antal uger, som den ansatte har ret til fravær under barsels- eller adoptionsorlov, inkl. omsorgsdage afholdt i tilknytning til orloven.

Hvis en tidsbegrænset ansættelsesperiode udløber under barsels- eller adoptionsorlov, genoptager den ansatte tjenesten efter endt orlov med en periode, der svarer til den periode, den ansatte har haft orlov inden for ansættelsesperioden.

Ansættelsesperioden kan forlænges ved længerevarende sygdom.

Stk. 3. Til postdocs ydes et særligt tillæg på 49.300 kr.* årligt.

§ 4. Adjunkt/forsker

En stilling som adjunkt/forsker kan besættes tidsbegrænset, jf. stk. 2, eller varigt, jf. stk. 3.

Stk. 2. Ansættelse i en tidsbegrænset stilling som adjunkt/forsker sker for en periode på op til fire år – dog op til fem år for så vidt angår det kliniske område.

Flere på hinanden følgende tidsbegrænsede ansættelse kan finde sted, men man kan maksimalt være ansat i otte år. Herefter fratræder den ansatte uden yderligere varsel, medmindre der opnås varig ansættelse. Det forudsættes, at den ansatte oplyser om tidligere ansættelsesforhold.

Stk. 3. Ved ansættelse som adjunkt/forsker i en varig stilling, overgår den ansatte efter maksimalt seks år til en stilling som lektor/seniorforsker under forudsætning af, at den ansatte bedømmes fagligt kvalificeret. Overgangen sker med virkning fra den 1. i måneden efter positiv bedømmelse.

Den faglige bedømmelse af varigt ansatte adjunkter/forskere finder normalt sted inden for det sidste halve år inden overgang til ansættelse som lektor. Den ansatte kan dog selv indstille sig til tidligere faglig bedømmelse inden for de første fire år. Hvis denne bedømmelse er negativ, kan den ansatte indstille sig til fornyet bedømmelse inden for det sidste halve år inden overgang til ansættelse som lektor. Der kan maksimalt ske bedømmelse to gange.

Undlader den ansatte at anmode om at få sine faglige kvalifikationer bedømt inden for det sjette ansættelsesår, eller er den faglige bedømmelse ikke positiv, skal ansættelsesmyndigheden umiddelbart iværksætte en afskedigelse efter overenskomstens regler.

Stk. 4. Ved fravær på grund af barsels- eller adoptionsorlov forlænges ansættelsesperioden for midlertidigt ansatte adjunkter efter ansøgning svarende til fraværperiodens længde. For varigt ansatte adjunkter udskydes fristen for faglig bedømmelse tilsvarende efter ansøgning.

Ansættelsesperioden/bedømmelsesfristen kan højst forlænges/udskydes med det antal uger, som den ansatte har ret til fravær under barsels- eller adoptionsorlov, inkl. omsorgsdage afholdt i tilknytning til orloven.

Hvis en tidsbegrænset ansættelsesperiode udløber under barsels- eller adoptionsorlov, genoptager den ansatte tjenesten efter endt orlov med en periode, der svarer til den periode, den ansatte har haft orlov inden for ansættelsesperioden.

Ansættelsesperioden/bedømmelsesfristen kan forlænges/udskydes ved længerevarende sygdom.

Stk. 5. Til adjunkter/forskere ydes et særligt tillæg på 49.300 kr.* årligt.

III. Stillinger på lektorniveau

§ 5. Lektor/seniorforsker

En stilling som lektor/seniorforsker besættes normalt varigt, men kan også besættes tidsbegrænset, f.eks. ved ansættelse af gæstelektorer eller i forbindelse med særlige projekter.

Stk. 2. Til lektorer/seniorforskere ydes et særligt tillæg på 89.100 kr.* årligt.

IV. Stillinger på professorniveau

§ 6. Professor

En stilling som professor besættes normalt varigt, men kan også besættes tidsbegrænset, f.eks. ved ansættelse af gæsteprofessor eller i forbindelse med særlige projekter.

Stk. 2. Til professorer ydes en løn svarende til lønnen i lønramme 37. Ved personlig omklassificering dog lønramme 38.

§ 7. Professor med særlige opgaver

Ansættelse som professor med særlige opgaver er tidsbegrænset, jf. dog stk. 3. Ansættelsen kan have en varighed på tre til otte år. Der er mulighed for forlængelse, men den samlede ansættelse må ikke overstige otte år.

Stk. 2. Ud over basisløn efter lønskalaen i overenskomsten for akademikere ydes der under ansættelsen som tidsbegrænset professor med særlige opgaver et pensionsgivende tillæg. Tillægget aftales lokalt.

Kan der ikke opnås enighed om andet, udgør tillægget 171.700 kr. årligt.*

Ved overgang til ansættelse som professor med særlige opgaver overgår medarbejdere, der er ansat på det gamle lønsystem, til det nye lønsystem. Et evt. udligningstillæg, der ydes i forbindelse med overgangen, modregnes i det tillæg, der er knyttet til ansættelsen som professor med særlige opgaver.

Stk. 3. Efter udløbet af ansættelsesperioden overgår pågældende til ansættelse og aflønning som lektor.

Ved ansættelse af professorer med særlige opgaver gælder samme regler for forhandling mv. af tillæg som for fx lektorer.

Finansministeriet har tilkendegivet at ville indsætte følgende cirkulærebemærkning:

Cirkulærebemærkning til stk. 2 og 3:

Overgang til ansættelse som professor med særlige opgaver opfattes ikke som et stillingsskift i henhold til § 27 i overenskomst for akademikere i staten, og derfor opretholdes et evt. ydet udligningstillæg ved tilbagegang til ansættelse og aflønning som lektor.

§ 8. Klinisk professor

Ansættelse som professor i kliniske fag forudsætter enighed med det pågældende universitetssygehus eller anden lægelig institution.

Ansættelse som klinisk professor sker enten som professor ved universitetet kombineret med en honorarlønnet overlægestilling på et universitetssygehus eller anden lægelig institution, eller pågældende kan være ansat som overlæge på et universitetssygehus eller anden lægelig institution med et honorarlønnet professorat.

Honoraret for professoratet udgør 172.700 kr.* årligt.

Finansministeriet har tilkendegivet at ville indsætte følgende cirkulærebemærkning:

Cirkulærebemærkning til § 8, stk. 1:

Pensionsbidraget følger protokollat af 17. september 1998 mellem Forskningsministeriet, Foreningen af Speciallæger og Foreningen af Yngre Læger om pensionsbidrag af honorar til honorarlønnede kliniske professorer og tillæg til kliniske lektorer.

V. Særlige stillinger

§ 9. Seniorrådgiver

Ansættelse som seniorrådgiver sker normalt varigt, men ansættelsen kan også ske tidsbegrænset.

Stk. 2. Til seniorrådgivere ydes et særligt tillæg på 87.900 kr.* årligt.

Med virkning fra **1. april 2015** udgør tillæg til seniorrådgivere 89.100 kr.* årligt.

§ 10. Studieadjunkt og –lektor

Ansættelse er normalt uden tidsbegrænsning. Ved nedennævnte institutioner kan der ansættes studieadjunkter/-lektorer:

1. Erhvervsproglige studier ved Copenhagen Business School, Aarhus Universitet, Syddansk Universitet samt Aalborg Universitet
2. Økonomiundervisning ved merkantile studier ved Aarhus Universitet
3. Institut for Idræt og Ernæring ved Københavns Universitet
4. Institut for Idræt og Biomekanik ved Syddansk Universitet
5. Idrætsuddannelsen ved Aarhus Universitet og ved Aalborg Universitet
6. Adgangskurser til de teknisk-naturvidenskabelige uddannelser ved Aalborg Universitet og Danmarks Tekniske Universitet.
7. Studier med kurser, hvor undervisningen enten er af kreativ, praksis- eller kunstbetonet karakter, er ikke-meritgivende støtteundervisning eller angår propædeutik på de humanistiske og teologiske fakulteter.

Stk. 2. Ansættelse sker som studieadjunkt eller -lektor afhængig af den pågældendes kvalifikationer.

Stk. 3. Til studieadjunkter og studielektorer ydes nedenstående tillæg:

Studieadjunkter/-lektorer

ved ansættelsen	34.100 kr.*
efter 3 års ansættelse	43.900 kr.*
Studielektorer	71.800 kr.*

Stk. 4. Senest seks måneder før udløbet af det sjette ansættelsesår skal der ske vurdering af studieadjunktens kvalifikationer med henblik på at vurdere, om adjunkten er kvalifice-

ret på studielektorniveau. Studieadjunkten skal have meddelelse om resultatet af bedømmelsen senest tre måneder før udløbet af det sjette ansættelsesår.

Er vurderingen positiv, overgår studieadjunkten ved udløbet af ansættelsesperioden til ansættelse som studielektor.

Er studielektorvurderingen negativ, kan studieadjunkten ansættes for yderligere en periode på indtil to år. Den pågældende kan senest seks måneder inden denne periodes udløb fremsætte en anmodning om fornyet bedømmelse. Er den fornyede bedømmelse ikke positiv, fratræder studieadjunkten stillingen uden yderligere varsel ved periodens udløb.

Stk. 5. I særlige tilfælde, fx i forbindelse med længerevarende sygdom eller barsel, kan ansættelsesperioden forlænges med indtil i alt et år.

Stk. 6. Såfremt en ansøger til en studieadjunkt/-lektorstilling har erhvervet sig særlige kvalifikationer af betydning for varetagelsen af stillingen uden dog at være kvalificeret til at kunne ansættes som lektor, kan adjunktansættelse ske for et kortere tidsrum end seks år og lektorbedømmelsen finde sted tilsvarende tidligere.

Stk. 7. Direkte ansættelse som studielektor kan finde sted, men det forudsætter altid, at ansøgeren er blevet positivt bedømt inden ansættelsen, og normalt også at den pågældende har haft mindst seks års beskæftigelse inden for et for stillingen relevant arbejdsområde.

VI. Generelle bestemmelser

§ 11. Tidsbegrænsede ansættelser

Ved ansættelse i tidsbegrænsede stillinger fratræder den ansatte ved ansættelsesperiodens udløb uden særligt varsel, medmindre genansættelse har fundet sted. For professorer med særlige opgaver henvises i øvrigt til § 7, stk. 3.

Stk. 2. Ansættelsesforholdet kan i ansættelsesperioden bringes til ophør efter de sædvanlige overenskomstmæssige regler.

§ 12. Særlige bestemmelser for allerede ansatte

Adjunkter, der ved denne aftales ikrafttræden er ansat i henhold til protokollat af 12. juni 2007 om stillingsstruktur for videnskabeligt personale ved universiteter, bevarer deres nuværende ansættelsesvilkår.

Stk. 2. Ansatte, der pr. 30. juni 1993 ifølge tidligere stillingsstrukturer oppebar større tillæg end efter Cirkulære om stillingsstruktur ved højere uddannelsesinstitutioner under Undervisningsministeriet (APD 44/93) § 3, stk. 3, bevarer det større tillæg. Tillæggene bortfalder, når den pågældende fratræder.

Stk. 3. Ansatte med stillingsbetegnelserne ”afdelingsleder” og ”docent” kan, såfremt de ønsker det, fortsat anvende disse stillingsbetegnelser.

§ 13. Ikrafttræden

Aftalen har virkning fra den 1. september 2013. Aftalen kan af Akademikerne og Finansministeriet opsiges samtidig med overenskomsten og efter reglerne i samme. Samtidig ophæves protokollat af 12. juni 2007 om stillingsstruktur for videnskabeligt personale ved universiteter.

Aftale mellem Finansministeriet og Akademikernes Centralorganisation om vederlag til medlemmer af faglige bedømmelsesudvalg ved højere uddannelsesinstitutioner under Undervisningsministeriet

I henhold til § 45, stk. 1, i lov om tjenestemænd i staten, folkeskolen og folkekirken, jf. lovbekendtgørelse nr. 681 af 2. oktober 1986 samt i henhold til § 2, stk. 2, i den mellem Ministeriet for Statens Lønnings- og Pensionsvæsen og tjenestemændenes centralorganisationer indgåede hovedaftale af 27. oktober 1969 aftales følgende:

§ 1. Aftalen finder anvendelse for institutioner, der er omfattet af protokollat om stillingsstruktur for videnskabeligt personale ved de højere uddannelsesinstitutioner under Undervisningsministeriet.

§ 2. Til medlemmer af faglige bedømmelsesudvalg ydes betaling efter sats A i Finansministeriets cirkulære om vederlæggelse af censorvirksomhed med følgende antal censortimer:

Antal censortimer			
Bedømmelse af	Vederlag pr. bedømmelse	Plus pr. ansøger	Maksimum vederlag pr. bedømmelse
Professorer	15	3	45
Lektorer	8	2	38
Adjunkter	8	1	23
Eksterne lektorer	5	1	20
Doktordisputatser	20		20
Ph.d.-afhandlinger	16		16
Prisafhandlinger	10		10

§ 3. Der kan ikke ydes vederlag til medlemmer af faglige bedømmelsesudvalg, der er ansat ved samme institution som den, der har nedsat bedømmelsesudvalget.

§ 4. Aftalen har virkning for bedømmelsesudvalg nedsat efter 1. juli 1993 og kan af parterne opsiges med 3 måneders varsel til den 31. marts, dog tidligst til 31. marts 1995.

Stk. 2. Samtidig bortfalder aftale af 9. april 1991 mellem Finansministeriet og Akademikernes Centralorganisation (tjenestemandsudvalget) om vederlag til medlemmer af faglige bedømmelsesudvalg ved højere uddannelsesinstitutioner under Undervisningsministeriet.

København, den 22. juni 1993

Akademikernes Centralorganisation
(tjenestemandsudvalget)
Alex Nielsen

Finansministeriet
P.M.V.
E.B.
Hans C. Jensen

ANERKENDELSE AF DEN GODE UNDERVISNING

Partsprojekt om lokal løndannelse på professionshøjskoler og erhvervsakademier

Motivation for at igangsætte projektet

De nye rammer efter OK13 har skabt øget opmærksomhed på, hvordan man motiverer og anerkender undervisere, der leverer et godt og effektivt stykke arbejde, som bidrager til professionshøjskolernes og erhvervsakademiernes kerneopgave, dvs. en god undervisning med et højt læringsudbytte for de studerende, herunder blandt andet ved at lette overgangen for de studerende fra studie til arbejdsmarked.

Projektets formål

Partsprojektet har til formål at sætte fokus på, hvordan man kan anerkende og belønne den gode undervisning på professionshøjskoler og erhvervsakademier. Gennem en strategisk og gennemsigtig lokal løndannelse er det muligt at belønne undervisere, der arbejder med et stort engagement, er fleksible og produktive og leverer en god undervisning, som bidrager til at understøtte professionshøjskolernes og erhvervsakademiernes strategi og kerneopgave. Det er i den forbindelse væsentligt, at den lokale løndannelse ses i tæt sammenhæng med, at der opstilles klare forventninger til opgaveløsningen, gives løbende feedback på underviserens indsats, og at der er fokus på underviserens udvikling, arbejdsopgaver og karriereveje.

Afholdelse af dialogmøder på udvalgte institutioner

Repræsentanter fra de centrale parter vil besøge 2-3 erhvervsakademier og 2-3 professionshøjskoler med henblik på at få kendskab til og dialog om, hvordan institutionerne bruger den lokale løndannelse til at motivere og anerkende undervisere. Hermed skabes en fælles dialog blandt de centrale og lokale parter om, hvordan den gode undervisning kan anerkendes og belønnes.

Efter at rækken af dialogmøder er afsluttet, vil de centrale parter på et fælles møde lave en opsamling på erfaringerne fra dialogmøderne og formidle disse til institutionerne.

Ønskede resultater

Ved at samle de lokale parter bidrager projektet til at fremhæve de gode lokale eksempler og skabe inspiration til en kulturændring, hvor man gennem den lokale løndannelse og andre former for anerkendelse kan understøtte udviklingen af den gode undervisning på professionshøjskoler og erhvervsakademier. Samtidig bidrager projektet til at understøtte en konstruktiv lokal lønforhandlingsproces.

Organisering af projektet

Der nedsættes en projektgruppe bestående af repræsentanter for Akademikerne, Styrelsen for Videregående Uddannelser og Moderniseringsstyrelsen. Projektgruppen er ansvarlig for at planlægge og afholde dialogmøderne.

Det tilstræbes, at institutionerne udvælges, så de repræsenterer forskellige typer af professionshøjskoler og erhvervsakademier både i forhold til størrelse og faglig profil.

Projektet opstartes ultimo 2015 med henblik på at afvikle institutionsbesøgene i 2016.

Økonomi

Budgettet for projektet er 100.000 kr. Der søges midler til projektet i FUSA.

Protokollat til overenskomst for akademikere i staten

OM VISSE ANSÆTTELSESVILKÅR FOR KUNSTNERISK/VIDENSKABELIGT PERSONALE VED DET KONGELIGE DANSKE KUNSTAKADEMIS SKOLER FOR ARKITEKTUR, DESIGN OG KONSERVERING, ARKITEKTSKOLEN AARHUS SAMT DESIGNSKOLEN KOLDING UNDER UDDANNELSES- OG FORSKNINGSMINISTERIET

Aftalen omfatter kunstnerisk/videnskabeligt personale, der er ansat i en stilling omfattet af den til enhver tid gældende stillingsstruktur for kunstnerisk/videnskabeligt personale ved Det Kongelige Danske Kunstakademis Skoler for Arkitektur, Design og Konservering, Arkitektskolen Aarhus samt Designskolen Kolding.

§ 1. Aflønning

Tillæg udgør følgende årlige beløb:

Videnskabelig assistent	37.200 kr.*
Adjunkt	49.300 kr.*
Postdoc	49.300 kr.*
Lektor	89.100 kr.*

Stk. 2. Til professorer med særlige opgaver aftales tillægget lokalt. Opnås der ikke enighed om andet, ydes et tillæg på 171.700 kr.*

Ved overgang til ansættelse som professor med særlige opgaver overgår medarbejdere, der er ansat på det gamle lønsystem, til det nye lønsystem. Et evt. udligningstillæg, der ydes i forbindelse med overgangen, modregnes i det tillæg, der er knyttet til ansættelsen som professor med særlige opgaver.

Ved ansættelse af professorer med særlige opgaver gælder samme regler for forhandling af tillæg som for lektorer.

Efter udløbet af ansættelsesperioden som professor med særlige opgaver overgår pågældende til ansættelse og aflønning som lektor.

Finansministeriet har tilkendegivet at ville indsætte følgende cirkulærebemærkning:

Cirkulærebemærkning:

Overgang til ansættelse som professor med særlige opgaver opfattes ikke som et stillingsskift i henhold til § 27 i overenskomst for akademikere i staten, og derfor opretholdes et evt. ydet udligningstillæg ved tilbagegang til ansættelse og aflønning som lektor.

Stk. 3. Til professorer ydes en løn svarende til lønramme 37.

Stk. 4. Til studieadjunkter og studielektorer ydes nedenstående tillæg:

Ved ansættelsen	34.100 kr.*
Efter tre års ansættelse	43.900 kr.*
Studielektorer	71.800 kr.*

§ 2. Fravær på grund af barsel, adoption og længerevarende sygdom for adjunkter og studieadjunkter

For adjunkter gælder følgende:

Ved fravær på grund af barsels- eller adoptionsorlov forlænges ansættelsesperioden for midlertidigt ansatte adjunkter efter ansøgning svarende til fraværsperiodens længde. For varigt ansatte adjunkter udskydes fristen for faglig bedømmelse tilsvarende efter ansøgning.

Ansættelsesperioden/bedømmelsesfristen kan højst forlænges/udskydes med det antal uger, som den ansatte har ret til fravær under barsels- eller adoptionsorlov, inkl. omsorgsdage afholdt i tilknytning til orloven.

Hvis en tidsbegrænset ansættelsesperiode udløber under barsels- eller adoptionsorlov, genoptager den ansatte tjenesten efter endt orlov med en periode, der svarer til den periode, den ansatte har haft orlov inden for ansættelsesperioden.

Ansættelsesperioden/bedømmelsesfristen *kan* forlænges/udskydes ved længerevarende sygdom.

For studieadjunkter gælder følgende:

I særlige tilfælde, fx i forbindelse med længerevarende sygdom eller barsel, *kan* ansættelsesperioden for tidsbegrænset ansatte studieadjunkter eller bedømmelsesfristen for varigt ansatte studieadjunkter forlænges/udskydes med indtil i alt et år.

§ 3. Generelle bestemmelser

Afsked som følge af negativ faglig bedømmelse eller fordi, den ansatte undlader at anmode om bedømmelse inden for den for vedkommende ansatte gældende frist, kan ikke behandles efter overenskomstens §§ 21 og 22 om forhandling og voldgift.

§ 4a. Særlige bestemmelser for allerede ansatte ved Det Kongelige Danske Kunstakademi, Kunstakademiets Arkitektskole og Arkitektskolen Aarhus under Kulturministeriet

Ansatte, der inden 1. april 2011 er ansat i stillinger som adjunkt, opretholder uændrede løn- og ansættelsesvilkår, så længe ansættelsen varer. Eventuel forlængelse af ansættelsen sker på de vilkår, som var gældende ved ansættelsen.

§ 4b. Særlige bestemmelser for allerede ansatte ved Konservatorskolen

Ved forhøjelsen af de centralt aftalte tillæg for allerede ansatte adjunkter, lektorer, studieadjunkter og studielektorer modregnes forhøjelsen i eventuelle lokalt aftalte kvalifikations- og funktionstillæg. Undtaget fra denne modregning er følgende lokalt aftalte tillæg:

På Det Kongelige Danske Kunstakademis Skole for Konservering:

- Funktionstillægget på 17.000 kr. for varetagelse af funktionen som afdelingsbestyrer
- Funktionstillægget på 13.100 kr. for varetagelse af funktionen som tillidsrepræsentant.

Finansministeriet har tilkendegivet at ville indsætte følgende cirkulærebemærkning:

Cirkulærebemærkning til § 4b, stk. 1:

Fra [stillingsstrukturnotatets ikrafttrædelsestidspunkt] forhøjes de hidtidige centralt fastsatte minimumstillæg til centralt aftalte tillæg, jf. § 1, således:

- *Adjunkter: Fra 39.300 kr.* til 49.300 kr.**
- *Lektorer: Fra 59.000 kr.* til 89.100 kr.**
- *Studieadjunkter efter tre års ansættelse: Fra 34.100 kr.* til 43.900 kr.**
- *Studielektorer: Fra 52.400 kr.* til 71.800 kr.**

Eventuelle udligningstillæg, der ydes for overgang fra det gamle lønsystem til det nye lønsystem, indgår ikke i modregningen af tillægshøjelser for ansatte på Det Kongelige Danske Kunstakademis Skole for Konservering.

Stk. 2. Ansatte, der ved dette cirkulæres ikrafttræden er ansat i stillinger som gæstelektor eller -professor, kandidat- eller forskningsstipendiat, forskningsassistent eller amanuensis jf. protokollat af 23. juni 2003 om stillingsstruktur for videnskabeligt personale med

forskningsopgaver og undervisningsopgaver ved Konservatorskolen under Kulturministeriet, opretholder uændrede løn- og ansættelsesvilkår, så længe ansættelsen varer.

Stk. 3. Ansatte, der er ansat før 1. august 2003, opretholder de eksisterende løn- og ansættelsesvilkår.

§ 4c. Overgangsbestemmelser for allerede ansatte ved Kunstakademiets Designskole og Designskolen Kolding.

Undervisere ved Kunstakademiets Designskole og Designskolen Kolding, der er ansat inden den [*stillingsstrukturnotatets ikrafttrædelsesdato*], fortsætter på hidtidige løn- og ansættelsesvilkår, jf. dog stk. 2-4.

Stk. 2. Undervisere i stillinger, der ikke tidligere har været omfattet af en stillingsstruktur, kan inden den 1. august 2016 vælge at lade sig studielektorbedømme efter den nye stillingsstruktur. Institutionen fastsætter i så fald en studieadjunktperiode efter reglerne i stillingsstrukturen.

Er studielektorbedømmelsen negativ, skal institutionen tilbyde underviseren en forlængelse af bedømmelsesperioden med op til to år med henblik på en fornyet bedømmelse i tilknytning hertil. I så fald skal underviseren senest seks måneder før den forlængede bedømmelsesperiodes udløb anmode om fornyet studielektorbedømmelse. Er denne 2. bedømmelse negativ, eller unnlader underviseren at anmode om studielektorbedømmelse inden for den fastsatte frist, skal institutionen umiddelbart herefter iværksætte en afskedigelse efter overenskomstens regler.

Stk. 3. I en eventuel studieadjunktperiode omfattes de ansatte af de løn- og ansættelsesvilkår, der gælder for studielektorer.

Stk. 4. Ved indplacering på stillingsstrukturen modregnes eventuelle lokalt aftalte kvalifikations- og funktionstillæg samt eventuelle udligningstillæg i studielektortillægget. Undtaget fra denne modregning er følgende lokalt aftalte tillæg:

På Det Kongelige Danske Kunstakademis Skole for Design:

- Tillægget for varetagelse af funktionen som programansvarlig, jf. notat af 2. juli 2014 med rettelser af 11. juli 2014.
- Det ikke-pensionsgivende funktionstillæg på 49.300 kr. for varetagelse af udvikling og koordinering af it-baseret undervisning, it-projektarbejde og generel it-udvikling.
- Funktionstillægget på 13.100 kr. for varetagelse af funktionen som tillidsrepræsentant.

På Designskolen Kolding

- Funktionstillægget for varetagelse af de ledelsesmæssige aspekter af faglederopgaven.

§ 5. Ikrafttræden mv.

Protokollatet træder i kraft samtidig med Uddannelses- og Forskningsministeriets nye bekendtgørelse om stillingsstruktur for kunstnerisk/videnskabeligt personale ved arkitektskoler, designskoler og konservatorskolen, dog tidligst den 1. august 2015 og senest 1. november 2015.

Samtidig ophæves protokollat af 23. juni 2003 om stillingsstruktur for videnskabeligt personale ved Konservatorskolen under Kulturministeriet, samt protokollat af 25. marts 2011 om stillingsstruktur for kunstnerisk/videnskabeligt personale ved Det Kongelige Danske Kunstakademi, Kunstakademiets Arkitektskole og Arkitektskolen Aarhus under Kulturministeriet.

Protokollatet kan af Akademikerne og Finansministeriet opsiges samtidig med overenskomsten og efter reglerne i samme.

Protokollat til overenskomst for akademikere i staten

OM VISSE ANSÆTTELSESVILKÅR FOR VIDENSKABELIGT PERSONALE MED FORSKNINGSOPGAVER VED ARKIVER, BIBLIOTEKER, MUSEER MV. UNDER KULTURMINISTERIET

Aftalen omfatter videnskabeligt personale med forskningsopgaver, der er ansat i en stilling omfattet af den til enhver tid gældende stillingsstruktur for videnskabeligt personale med forskningsopgaver ved arkiver, biblioteker, museer mv. under Kulturministeriet.

§ 1. Tillæg

Tillæg udgør følgende årlige beløb:

Videnskabelig assistent	37.200 kr.*
Forsker	49.300 kr.*
Projektforsker	49.300 kr.*
Postdoc	49.300 kr.*
Seniorforsker	89.100 kr.*
Projektseniorforsker	89.100 kr.*
Seniorrådgiver	89.100 kr.*

Stk. 2. Til forskningsprofessorer med særlige opgaver aftales tillægget lokalt. Opnås der ikke enighed om andet, ydes et tillæg på 171.700 kr.*

Ved overgang til ansættelse som forskningsprofessor med særlige opgaver overgår medarbejdere, der er ansat på det gamle lønsystem, til det nye lønsystem. Et evt. udlignings-tillæg, der ydes i forbindelse med overgangen, modregnes i det tillæg, der er knyttet til ansættelsen som forskningsprofessor med særlige opgaver.

Ved ansættelse af forskningsprofessorer med særlige opgaver gælder samme regler for forhandling af tillæg som for seniorforskere.

Hvis en forskningsprofessor med særlige opgaver er overgået fra en stilling hos den pågældende ansættelsesmyndighed som seniorforsker eller seniorrådgiver, tilbagegår den pågældende til ansættelse og aflønning som sådan efter udløbet af ansættelsen som forskningsprofessor med særlige opgaver.

Finansministeriet har tilkendegivet at ville indsætte følgende cirkulærebemærkning:

Cirkulærebemærkning til § 1, stk. 2:

Overgang til ansættelse som professor med særlige opgaver opfattes ikke som et stillingsskift i henhold til § 27 i overenskomst for akademikere i staten, og derfor opretholdes et evt. ydet udligningstillæg ved tilbagegang til ansættelse og aflønning som seniorforsker eller seniorrådgiver.

Stk. 3. Til forskningsprofessorer ydes en løn svarende til lønnen i lønramme 37.

§ 2. Fravær på grund af barsel, adoption og længerevarende sygdom for forskere

Ved fravær på grund af barsels- eller adoptionsorlov forlænges ansættelsesperioden for midlertidigt ansatte forskere efter ansøgning svarende til fraværsperiodens længde. For varigt ansatte forskere udskydes fristen for faglig bedømmelse tilsvarende efter ansøgning.

Ansættelsesperioden/bedømmelsesfristen kan højst forlænges/udskydes med det antal uger, som den ansatte har ret til fravær under barsels- eller adoptionsorlov, inkl. omsorgsdage afholdt i tilknytning til orloven.

Hvis en tidsbegrænset ansættelsesperiode udløber under barsels- eller adoptionsorlov, genoptager den ansatte tjenesten efter endt orlov med en periode, der svarer til den periode, den ansatte har haft orlov inden for ansættelsesperioden.

Ansættelsesperioden/bedømmelsesfristen *kan* forlænges/udskydes ved længerevarende sygdom.

§ 3. Generelle bestemmelser

Afsked som følge af negativ faglig bedømmelse eller fordi, den ansatte undlader at anmode om bedømmelse inden for den for vedkommende ansatte gældende frist, kan ikke behandles efter overenskomstens §§ 21 og 22 om forhandling og voldgift.

§ 4. Særlige bestemmelser for allerede ansatte

Ansatte, der ved dette cirkulæres ikrafttræden er ansat i stillinger som forsker, forskningsassistent eller kandidatstipendiat, opretholder uændrede løn- og ansættelsesvilkår, så længe ansættelsen varer, jf. protokollat af 5. marts 1997 om stillingsstruktur for videnskabeligt ansatte med forskningsopgaver ved arkiver, biblioteker, museer mv. under Kulturministeriet.

Stk. 2. Ansatte, der ved dette cirkulæres ikrafttræden er ansat i stillinger som forskningsprofessor, jf. stillingsstrukturen af 5. marts 1997, opretholder uændrede løn- og ansættelsesvilkår, så længe ansættelsen varer. Eventuel forlængelse af ansættelsen sker på de vilkår, som var gældende ved ansættelsen.

Stk. 3. Videnskabelige medarbejdere, der er ansat før 1. november 1988, samt videnskabelige medarbejdere, der er ansat som forsker uden tidsbegrænsning efter 1. november 1988 i henhold til § 2 i cirkulære af 9. april 1991, bevarer deres hidtidige løn- og ansættelsesvilkår uændret.

§ 5. Ikrafttræden mv.

Protokollatet træder i kraft samtidig med Kulturministeriets nye bekendtgørelse om stillingsstruktur for videnskabeligt personale med forskningsopgaver ved arkiver, biblioteker, museer mv., dog tidligst den 1. august 2015 og senest 1. november 2015.

Samtidig ophæves protokollat af 5. marts 1997 om stillingsstruktur for videnskabeligt personale med forskningsopgaver ved arkiver, biblioteker og museer mv. under Kulturministeriet.

RESULTAT OM ÅRSNORM OG TILLÆGSSTRUKTUR FOR UNDERVISERE VED ERHVERVSAKADEMIUDDANNELSER OG PROFESSIONSBACHELORUDDANNELSER VED MARITIME UDDANNELSESINSTITUTIONER

Tidligst den 1. august 2015 og senest 1. november 2015 træder Uddannelses- og Forskningsministeriets nye bekendtgørelse om stillingsstruktur for undervisere ved erhvervsakademiuddannelser og professionsbacheloruddannelser ved maritime uddannelsesinstitutioner i kraft.

For undervisere, der omfattes af den til enhver tid gældende stillingsstruktur for undervisere ved erhvervsakademiuddannelser og professionsbacheloruddannelser ved maritime uddannelsesinstitutioner, aftales følgende med virkning fra den nye stillingsstrukturens ikrafttrædelse:

1. Arbejdstid

Årsnorm

Der aftales årsnorm. Som nyt pkt. i akademikeroverenskomstens bilag 6 under Uddannelses- og Forskningsministeriet (tidligere Ministeriet for Forskning, Innovation og Videregående Uddannelser) indskrives følgende:

”For ansatte, der er beskæftiget med undervisning ved erhvervsakademiuddannelser og professionsbacheloruddannelser ved maritime uddannelsesinstitutioner, gælder overenskomstens bestemmelser om arbejdstid med de nedenfor nævnte afvigelser vedrørende merarbejde med virkning fra stillingsstrukturens ikrafttrædelsesdato.

Indberetning om merarbejde og fastsættelse af merarbejdets omfang skal ske mindst én gang årligt (årsnorm).

Afspadsering bør være tildelt den ansatte inden udløbet af det år, der ligger umiddelbart efter det tidspunkt, hvor merarbejdets omfang er opgjort. Bestemmelserne i overenskomstens § 14, stk. 5, afsnit 2 og 3, om afvikling af afspadsering finder ikke anvendelse.”

Ophævelse af nuværende bestemmelser

Samtidig ophæves punkt D41-D43 i bilag 6 under Uddannelses- og Forskningsministeriet (tidligere Ministeriet for Forskning, Innovation og Videregående Uddannelser) i den nuværende akademikeroverenskomst.

Tidsregistrering

De maritime uddannelsesinstitutioner etablerer et system til løbende registrering af arbejdstiden.

2. Tillægsstruktur mv.

For ansatte, der omfattes af den til enhver tid gældende stillingsstruktur for undervisere ved erhvervsakademiuddannelser og professionsbacheloruddannelser ved maritime uddannelsesinstitutioner, er der aftalt vilkår som nævnt i underbilag a.

3. Overgangsordning

Adjunkter

Adjunkter, der er ansat inden stillingsstrukturens ikrafttrædelsesdato, kan senest ét år efter stillingsstrukturens ikrafttrædelsesdato vælge at overgå til ansættelse efter den nye stillingsstruktur. Institutionen kan fastsætte en ny adjunktperiode efter reglerne i den nye stillingsstruktur. Overgang til en lektorstilling forudsætter positiv lektorbedømmelse efter den nye stillingsstruktur.

Vælger adjunkten ikke at overgå til den nye stillingsstruktur, fortsætter adjunkten sit adjunktforløb efter den hidtidige stillingsstruktur. Overgang til en lektorstilling forudsætter positiv lektorbedømmelse efter de hidtidige stillingsstrukturer (stillingsstruktur for navigationsskolerne og stillingsstruktur for maskinmestre og akademikere på maritime uddannelsescentre og maskinmesterskoler). Adjunkter overgår efter positiv lektorbedømmelse til ansættelse efter den nye stillingsstruktur.

Hjælpelærere

Hjælpelærere, der er ansat inden stillingsstrukturen ikrafttræden, fortsætter på hidtidige løn- og ansættelsesvilkår, så længere ansættelsen varer.

Ved positiv bedømmelse af, om hjælperæreren egner sig til videre uddannelse og tjeneste som adjunkt (jf. notat om stillingsstruktur for navigationsskoler af 6. august 1999), overgår hjælperæreren til ansættelse som adjunkt eller adjunkt under opkvalificering efter reglerne i den nye stillingsstruktur.

Øvrige undervisere

Øvrige undervisere, herunder lektorer, der er ansat inden stillingsstrukturens ikrafttrædelsesdato, fortsætter på hidtidige løn- og ansættelsesvilkår, så længe ansættelsen varer, dog med følgende justeringer:

Adjunkttilægget forhøjes til 34.700 kr.

Til lektorer på gammelt eller nyt lønsystem ydes udover nuværende lektortillæg et tillæg på 5.800 kr.* dog således, at den samlede tillægssum for de to tillæg ikke overstiger 83.000 kr.

4. Dækningsområde

Parterne er enige om, at aftalen om ændret arbejdstid (årsnorm) omfatter undervisere, herunder undervisere nævnt under pkt. 4, ved maritime uddannelsesinstitutioner med opgaver inden for følgende områder:

- Undervisning ved erhvervsakademi- og professionsbacheloruddannelser
- Efter- og videreuddannelse i tilknytning hertil og på mindst samme niveau
- Forsknings- og udviklingsaktiviteter i relation til uddannelser, efter- og videreuddannelser samt erhverv og professioner
- Forsknings samarbejde

5. Øvrigt

Ved stillingsstrukturens ikrafttrædelsesdato ophæves aftale om løn- og ansættelsesvilkår for maskinmestre og akademikere på maritime uddannelsescentre og maskinmesterskoler med tilhørende bilag og protokollater.

Aftale om løn- og ansættelsesvilkår på navigationsskoler med tilhørende bilag og protokollater videreføres for ansatte, som ikke er omfattet af den til enhver tid gældende stillingsstruktur for undervisere ved erhvervsakademiuddannelser og professionsbacheloruddannelser ved maritime uddannelsesinstitutioner.

Resultatet implementeres i bilag 6 og 9 i akademikeroverenskomsten og i aftale om lærere ansat på tjenestemand- og tjenestemandslignende vilkår ved en række videregående uddannelsesinstitutioner.

6. Undervisere, som ikke underviser på erhvervsakademi- og professionsbacheloruddannelser

Undervisere ved maritime uddannelsesinstitutioner, som ikke er omfattet af den til enhver tid gældende stillingsstruktur for undervisere ved erhvervsakademiuddannelser og professionsbacheloruddannelser ved maritime uddannelsesinstitutioner, fortsætter på nuværende vilkår.

Underbilag a

Hvor intet andet er anført, er beløb angivet i niveau 31. marts 2012.

I akademikeroverenskomstens bilag 6 indsættes:

”V. Maritime uddannelsesinstitutioner

Undervisere ved erhvervsakademi- og professionsbacheloruddannelser

X. For ansatte, der er beskæftiget med undervisning ved erhvervsakademi- og professionsbacheloruddannelser ved maritime uddannelsesinstitutioner, gælder overenskomstens bestemmelser om arbejdstid med de nedenfor nævnte afvigelser vedrørende merarbejde med virkning fra stillingsstrukturens ikrafttrædelsesdato.

Indberetning om merarbejde og fastsættelse af merarbejdets omfang skal ske mindst én gang årligt (årsnorm).

Afspadsering bør være tildelt den ansatte inden udløbet af det år, der ligger umiddelbart efter det tidspunkt, hvor merarbejdets omfang er opgjort. Bestemmelserne i overenskomstens § 14, stk. 5, afsnit 2 og 3, om afvikling af afspadsering finder ikke anvendelse.

X. Tidligst den 1. august 2015 og senest 1. november 2015 indfører Uddannelses- og Forskningsministeriet en ny stillingsstruktur for undervisere ved erhvervsakademiuddannelser og professionsbacheloruddannelser ved maritime uddannelsesinstitutioner.

Overgangsordninger for allerede ansatte undervisere fremgår af pkt. X.

Afsked som følge af negativ faglig bedømmelse eller fordi, den ansatte undlader at anmode om bedømmelse inden for den for vedkommende ansatte gældende frist, kan ikke behandles efter overenskomstens §§ 21 og 22 om forhandling og voldgift.

X. I perioden indtil stillingsstrukturens ikrafttræden ydes tillæg til undervisere beskæftiget med undervisning ved erhvervsakademi- og professionsbacheloruddannelser ved de maritime uddannelsesinstitutioner efter bestemmelserne (bilag 6, punkt 40-44) i overenskomsten for perioden 2013-2015. Fra stillingsstrukturens ikrafttrædelsesdato træder bestemmelserne i punkt X-X i kraft.

X. For nyansatte medarbejdere beskæftiget med undervisning ved erhvervsakademi- og professionsbacheloruddannelser ved maritime uddannelsesinstitutioner, der fra stillings-

strukturens ikrafttrædelsesdato ansættes efter den til enhver tid gældende stillingsstruktur, gælder følgende vilkår:

Docenter

Basislønnen for docenter udgør 471.800 kr. årligt.

Til docenter aftales tillæg lokalt. Opnås der ikke enighed om andet, ydes et tillæg på 40.000 kr.*

§ 2, litra a, b og c, samt §§ 3 og 4 i akademikeroverenskomsten bilag 4 finder tilsvarende anvendelse for docenter. Overenskomstens § 14 om merarbejde finder ikke anvendelse for docenter.

Adjunkter og lektorer

Der ydes følgende tillæg for adjunkter og lektorer:

Adjunkt 42.000 kr.*

Lektorer 83.000 kr.*

X. Overgangordning for allerede ansatte undervisere ved maritime uddannelsesinstitutioner

Undervisere beskæftiget med undervisning ved erhvervsakademi- og professionsbacheloruddannelser ved maritime uddannelsesinstitutioner, der er ansat inden stillingsstrukturens ikrafttrædelsesdato, fortsætter på hidtidige lønvilkår med aftalte justeringer, jf. punkt X-X, medmindre andet fremgår nedenfor.

Adjunkter, der er ansat inden stillingsstrukturens ikrafttrædelsesdato, kan senest ét år efter stillingsstrukturens ikrafttrædelsesdato vælge at overgå til ansættelse efter den nye stillingsstruktur. Institutionen kan fastsætte en ny adjunktperiode efter reglerne i den nye stillingsstruktur. Overgang til en lektorstilling forudsætter positiv lektorbedømmelse efter den nye stillingsstruktur.

Vælger adjunkten ikke at overgå til den nye stillingsstruktur, fortsætter adjunkten sit adjunktforløb efter den hidtidige stillingsstruktur. Overgang til en lektorstilling forudsætter positiv lektorbedømmelse efter de hidtidige stillingsstrukturer (stillingsstruktur for navigationsskolerne og stillingsstruktur for maskinmestre og akademikere på maritime uddannelsescentre og maskinmesterskoler). Adjunkter overgår efter positiv lektorbedømmelse til ansættelse efter den nye stillingsstruktur.

Hjælpelærere, der er ansat inden stillingsstrukturen ikrafttræden, fortsætter på hidtidige løn- og ansættelsesvilkår, så længere ansættelsen varer.

Ved positiv bedømmelse af, om hjælpelæreren egner sig til videre uddannelse og tjeneste som adjunkt (jf. notat om stillingsstruktur for navigationsskoler af 6. august 1999), overgår hjælpelæreren til ansættelse som adjunkt eller adjunkt under opkvalificering efter reglerne i den nye stillingsstruktur.

X. Adjunkter og lektorer, der blev ansat inden stillingsstrukturens ikrafttræden, og som var omfattet af Søfartsstyrelsens notat af 17. december 2001 om stillingsstruktur på maritime uddannelsescentre og maskinmesterskoler, ydes tillæg som følger:

Til adjunkter udgør tillægget 34.700 kr.*

Til lektorer på gammelt eller nyt lønsystem ydes udover nuværende lektortillæg et tillæg på 5.800 kr.* dog således, at den samlede tillægssum for de to tillæg ikke overstiger 83.000 kr.

X. *Navigationsskoler*

Adjunkter og lektorer, der blev ansat inden stillingsstrukturens ikrafttræden, og som var omfattet af Søfartsstyrelsens notat af 6. august 1999 om stillingsstruktur ved navigationsskoler, samt lærere ansat før den 1. august 1999, ydes tillæg som følger:

Til lærere ansat før den 1. august 1999 ydes et tillæg på 17.700 kr.*

Til adjunkter udgør tillægget 34.700 kr.*

Til lektorer på gammelt eller nyt lønsystem, ydes udover nuværende lektortillæg, et tillæg på 5.800 kr.*, dog således, at den samlede tillægssum for de to tillæg ikke overstiger 83.000 kr.

Undervisere, som ikke underviser på erhvervsakademi- og professionsbacheloruddannelser

X. For undervisere ved maritime uddannelsesinstitutioner, som ikke er omfattet af den til enhver tid gældende stillingsstruktur for undervisere ved erhvervsakademiuddannelser og professionsbacheloruddannelser ved maritime uddannelsesinstitutioner, gælder følgende:

D X. *Navigationsskoler*

Til lærere ansat før den 1. august 1999 ydes et tillæg på 17.700 kr.*

Til lærere, der er omfattet af Søfartsstyrelsens notat af 6. august 1999 om stillingsstruktur ved navigationsskoler (dvs. for tiden Marstal Navigationsskole), ydes tillæg i henhold til

protokollat af 19. august 1999 mellem Søfartsstyrelsen og Akademikernes Centralorganisation om stillingsstruktur på navigationsskoler:

Til adjunkter udgør tillægget 34.100 kr.*

Til lektorer aftales tillægget lokalt. Opnås der ikke enighed om andet, ydes et tillæg på 52.400 kr.*

Til lektorer omfattet af gammelt lønsystem udgør tillægget 52.400 kr.*

DIALOG OG SAMARBEJDE PÅ DE GYMNASIALE ARBEJDS- PLADSER

Baggrund

De nye rammer om gymnasielærernes arbejdstid har betydet store forandringer på landets skoler - for leder-lærer-samarbejdet og for samarbejdet mellem lærerne.

Parterne vil såvel centralt som lokalt arbejde for at fremme dialogen. Det er beskrevet i et fælles udmeldingsbrev af 6. oktober 2014 under overskriften ”Tid til dialog”.

Dette projekt ønskes iværksat for at få en række eksempler på god dialog og samarbejde, der kan inspirere bredt i sektoren inden for projektets formål.

Formål

Formålet med projektet er at fremme samarbejdet og dialogen på skolerne, således at kerneopgaven løses på bedst mulig vis via

- Udvikling af et tillidsbaseret samarbejde, der fremmer dialogen om den pædagogiske praksis og skolens strategi.
- Udvikling af forskellige veje til at fremme samarbejdet mellem ledere og lærere.
- Udvikling af kompetencer, der bidrager til at understøtte skolernes strategi.

Projektets faser

Projektet forløber i følgende fire faser.

Fase 1: Styregruppen inviterer ledere og tillidsrepræsentanter til møder, hvor projektet og muligheden for at deltage præsenteres. (forår 2015)

Fase 2: Ledelse og tillidsrepræsentanter fra skolerne ansøger om deltagelse i projektet. Styregruppen udvælger de projekter, der kan få støtte, i alt ca. 10 skoler, som tilsammen dækker hele det gymnasiale område. (forår 2015)

Fase 3: De udvalgte skoler arbejder med projektet i skoleåret 2015-16. Der holdes et midtvejstræf for alle deltagende skoler sammen med de konsulenter, som de enkelte skoler har entretret med samt styregruppen og Kompetencesekretariatet.

Fase 4: Opsamling af viden/evidens og spredning af viden/evidens. Afrunding af projektet ved en partskonference efteråret 2016.

Ønskede resultater

Projektet ønskes at resultere i en oplevelse af bedre samarbejde og dialog blandt ledere og lærere på de deltagende gymnasiale arbejdspladser gennem:

- Fælles forståelse af skolens kerneopgave og mål.
- Udvikling af organisationens evne til at fremme en tillidsbaseret dialogkultur.
- Udvikling af ændrede formelle og uformelle samarbejdsformer.
- Oplevet gennemskuelighed og legitimitet i de beslutninger, der træffes.
- En styrket feedbackkultur.

Organisering af projektet

Der nedsættes en styregruppe bestående af repræsentanter fra Akademikerne (GL, IDA og DJØF), Moderniseringsstyrelsen, Undervisningsministeriet og de relevante lederforeninger på området. Projektgruppen er overordnet ansvarlig for projektet, herunder udvælgelse af deltagende skoler.

Projektet forløber fra foråret 2015 til december 2016.

Budgettet for projektet er 2 mio. kroner. Det er en forudsætning for, at projektet kan gennemføres, at der bevilliges midler fra FUSA.

DIALOGMØDER OM TIDSREGISTRERING

Det har været en stor omstilling for både ledere og lærere at få tidsregistrering til at leve i dagligdagen. Både ledere og lærere har et ansvar for at sikre en løbende dialog om opgaver og prioritering. Det vil være forskelligt fra skole til skole, hvilken proces der bedst muligt understøtter en god dialog, og tidsregistrering kan indgå som et af flere elementer i denne dialog.

Parterne vil i fællesskab i perioden iværksætte dialogmøder med ledere, tillidsrepræsentanter og lærere om implementering af de nye arbejdstidsregler med særligt fokus på tidsregistrering.

Parterne vil i samarbejde med Undervisningsministeriet og de relevante lederforeninger besøge 6-8 almene gymnasier og hf. Formålet er at øge de centrale parters kendskab til og skabe dialog om, hvordan man lokalt har håndteret implementeringen af tidsregistrering.

På dialogmøderne præsenterer skolerne deres implementering af de nye arbejdstidsregler særligt med fokus på tidsregistrering, fx:

- Hvordan har de lokale parter håndteret implementeringen af tidsregistrering
- Hvilke udfordringer er skolen stødt på i forbindelse med implementeringen af tidsregistrering
- Hvordan understøtter tidsregistreringen dialogen mellem leder og lærer
- Hvordan har skolen indrettet tidsregistreringssystemet
- Hvordan og hvor ofte registrerer lærerne arbejdstid

Parterne vil i dialog med lederforeningerne invitere skoler, der anvender tidsregistrering på forskellige måder, til at deltage.

Dialogmøderne afholdes i perioden fra den 1. september til den 30. november 2015. Efterfølgende kan erfaringerne fra dialogmøderne tjene som inspiration i parternes rådgivning og dialog med henholdsvis ledere og tillidsrepræsentanter.

OK