

Resultatet af
**Forhandlingerne mellem
Finansministeriet og
Akademikernes Centralorganisation**

2008

Finansministeriet, Personalestyrelsen
Akademikernes Centralorganisation

RESULTATET

AF FORHANDLINGERNE MELLEM FINANSMINISTERIET OG AKADEMIKERNES CENTRALORGANISATION

2008

Mellem Finansministeriet og Akademikernes Centralorganisation er der enighed om, at AC-overenskomsterne mv. fornyes for perioden 1. april 2008 – 31. marts 2011 på følgende vilkår:

I. Generelt

Fornyelsen sker på de vilkår, der den 18. februar 2008 er aftalt mellem Finansministeriet og Centralorganisationernes Fællesudvalg, for så vidt angår pkt. I, II, III, IV, V, nr. 1c), 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 11c), *jf. bilag 1, 12, 16, 17, 18, 19, 20, 21, 22, 31, 32, 33, 34 og VI.*

II. Overenskomsten for akademikere

1. Overenskomstens dækningsområde

- Cand.scient.med. i industriel specialisering. Uddannelsen indplaceres på det generelle lønforløb.
- Cand.scient.pharm. Uddannelsen indplaceres på det generelle lønforløb.

Ikrafttræden: 1. april 2008

I forbindelse med overenskomstdækning af rektorer ved gymnasieskoler afsættes et beløb på 500.000 kr., som indgår i Undervisningsministeriets pulje til rektorer.

Ikrafttræden: 1. oktober 2008.

2. Det nye lønsystem

2.1. Fælleserklæring om nye lønsystemer

Parterne har udarbejdet en fælleserklæring om nye lønsystemer, som vedlægges som *bilag 2*.

2.2. Basislønforløbet

Trinene i basislønforløbet ændres bl.a. således, at trin 3 udgår, og trin 4 bliver 2-årig. Trinene bliver herefter følgende (niveau 1. oktober 1997):

Basisløntrin	kr.
1	187.233
2	191.597
4 (2-årig)	217.631
5	234.551
6	249.983
7	253.180
8	265.188

Der er mulighed for overgang til nyt lønsystem pr. 1. august 2008.

Ikrafttræden: 1. oktober 2008

2.3. Bibliotekarer, cand. negot. og handelsjurister

Bibliotekarer med afgangseksamen fra Danmarks Biblioteksskole og bibliotekarer DB overgår til basislønforløbet 1-5,7.

Cand.negot. og handelsjurister på nyt lønsystem overgår til basislønforløbet 1-6, 8.

Ikrafttræden: 1. oktober 2008

2.4. Lønanciennitet

§ 8, stk. 3 formuleres således:

”Ansættelsesmyndigheden kan forhøje lønancienniteten selv om den hidtidige beskæftigelse ikke kan medregnes i ancienniteten efter stk. 2. Det forudsættes, at en konkret vurdering af den ansattes arbejdsmæssige erfaringer og kvalifikationer mv. set i relation til stillingen giver grundlag herfor.”

2.5. Kvalifikationstillæg og kompetenceudvikling

Overenskomstens bilag 7 erstattes af *bilag 3*, Kvalifikationstillæg og kompetenceudvikling (nyt lønsystem).

2.6. Forsøgsordningen med fleksible forhandlingsregler (bilag 8, I, C)

Ordningen videreføres som forsøgsordning i perioden 2008 – 2011.

3. Specialkonsulenter og chefkonsulenter i nyt lønsystem

Der er indgået forhandlingsprotokollat om lønvilkår, plustid samt karriereudvikling og kompetenceudvikling, jf. *bilag 4*.

Ikrafttræden: 1. april 2009

4. Deltidsbeskæftigelse

§ 16. Deltidsbeskæftigelse formuleres således:

”Ved ansættelse på deltid med mindre end 15 timer (løntimer) pr. uge indgås forud aftale mellem ansættelsesmyndigheden og organisationen.

Stk. 2. Stk. 1 finder ikke anvendelse for lærere og videnskabelige medarbejdere ved universiteter, forskningsinstitutioner og højere læreanstalter.

Stk. 3. Deltidsansatte ydes forholdsmæssig løn.

5. Forsøg med fravigelse af overenskomsten

Forsøgsordningen i overenskomstens § 29 videreføres i perioden 2008 – 2011.

6. Ministerieprotokollat mv.

6.1. Generelt

6.1.1. Rådighedstillæg til fuldmægtige m.fl.

Rådighedstillægget til fuldmægtige, ekspeditionssekretærer, politi- og dommerfuldmægtige, politi- og retsassessorer, landinspektører samt forstfuldmægtige på nyt lønsystem udgør følgende årlige beløb (grundbeløb niveau 1. oktober 1997):

Anciennitet

1. – 3. år	28.000 kr.
4. – 6. år	32.000 kr.
7. – 8. år	37.000 kr.
9. og flg. år	43.500 kr.

Pensionsbidraget af rådighedstillægget til ansatte på nyt lønsystem forhøjes til 9,0 pct. Den ansatte kan som hidtil vælge, at pensionsbidraget udbetales som løn.

Ikrafttræden: 1. april 2009

6.1.2. Farmaceuter

I formuleringen af bilag 6, pkt. 6, for så vidt angår medlemmer af Apotekervæsenets Pensionsordning ændres første afsnit til følgende:

”Særbestemmelser for medlemmer af Apotekervæsenets Pensionsordning

Til medlemmer af den statslige Apotekervæsenets Pensionsordning udgør lønnen i det nye lønsystem på basisløntrin 8 kr. 275.019, basislønnen til specialkonsulenter kr. 355.733 og basislønnen til chefkonsulenter kr. 380.520. I det gamle lønsystem udgør skalalønnen på trin 17 kr. 312.557. De oppebærer ikke de ovenfor anførte tillæg.

Ved ændringer i den generelle basislønskala, herunder for special- og chefkonsulenter, ved overenskomstfornyelsen 1. april 2008 og derefter overføres ændringerne til de ovenfor anførte basislønninger. Lønnen er den til enhver tid gældende basisløn inkl. eget pensionsbidrag.”

Ikrafttræden: 1. oktober 2008

6.1.3. Landinspektører

Ved forhandlingerne om fornyelsen af den statslige akademikeroverenskomst i 2008 har Personalestyrelsen og DDL/ALF drøftet organisationens krav om et tillæg til landinspektører, der af Miljøministeren er blevet godkendt som beskikket landinspektør.

DDL/ALF har forudsat, at arbejdsgiveren gør brug af beskikkelsen i forbindelse med udførelse af matrikulært arbejde.

Personalestyrelsen har ikke villet medvirke til at aftale et centralt tillæg, men udtrykte forståelse for, at det, at en landinspektør har beskikkelse, naturligt kan indgå i forbindelse med, at der lokalt aftales tillæg efter det nye lønsystem.

6.1.4. Universiteter, forskningsinstitutioner og højere læreanstalter

Tillæg til lektorer, seniorforskere og seniorrådgivere

Der er enighed om at tillæg til lektorer, seniorforskere og seniorrådgivere ved universiteter, arkitektskoler og forskningsinstitutioner forhøjes fra 62.100 kr. til 67.100 kr. (1.10.1997).

Ikrafttræden: 1. april 2009

Tillæg til lektorer med særlige kvalifikationer

Parterne er enige om at understøtte den lokale løndannelse på universiteterne. Der indgås derfor en decentral aftale mellem Ministeriet for Videnskab, Teknologi og Udvikling og AC om tillæg til lektorer med særlige kvalifikationer. Tillægget til lektor med særlig kvalifikation afta-

les lokalt. Opnås der ikke enighed om andet ydes et tillæg på 87.100 kr.(1.10.1997). Tillægget træder i stedet for det centralt aftalte tillæg til lektorer, seniorforskere og seniorrådgivere.

”Lektor msk-tillægget” ydes til lektorer på højt niveau. For at komme i betragtning til tillægget skal lektoren opfylde nedenstående kriterier. Alle kriterierne skal være opfyldt, for at en lektor kan komme i betragtning til tillægget.

- 8 års anciennitet på lektorniveau
Såvel ansættelse som seniorforsker og lektor medregnes.
- Både forskningsresultater og undervisningskompetencer skal ligge i top
Seniorforskere, der ikke underviser, fritages fra kravet om gode undervisningskompetencer.
- Skal have udmærket sig ved i udpræget grad at have medvirket til videndeling eller ved i betydeligt omfang at have tiltrukket ekstern finansiering.

Den nærmere konkrete udmøntning af ovennævnte kriterier fastsættes ved lokal aftale på institutionen.

Det vurderes, at ca. 75 % af lektorerne har 8 års anciennitet, og det vurderes, at ca. 20 % af lektorerne med 8 års anciennitet kan komme i betragtning til ”lektor msk-tillægget”.

Parterne vil følge op på projektet, herunder vurdere om aftalen understøtter den lokale løndannelse på universiteterne samt sikre, at ”lektor msk-tillægget” udmøntes lokalt.

Ikrafttræden: 1. oktober 2008

Ph.d.-stipendiater

Ph.d.-projektet videreføres med udbygning af pension på basislønnen. Pensionsprocenten forhøjes fra 80 % til 85 %.

Ikrafttræden: 1. april 2009

Det i § 4 i bilag 5 (protokollat om ph.d.-stipendiater) til Overenskomst for Akademikere i staten nævnte tillæg på 22.500 kr. på basisløntrin 3 (tidligere trin 3) nedjusteres til 9.337 kr. (1.10.1997) Provenuet anvendes til forhøjelse af de ikke-pensionsgivende tillæg i § 4, således at tillæggene til ansatte på basisløntrin 4 (nye trin 4) og derover herefter udgør 11.395 kr. (1.10.1997).

Ikrafttræden: 1. oktober 2008.

Stillingsstruktur for videnskabeligt/kunstnerisk personale ved arkitektskolerne

I perioden optages der drøftelser om justering af stillingsstrukturen med henblik på oprettelse af stillingskategorien professor med særlige opgaver. Der afsættes en pulje på 850.000 kr.

Ikrafttræden: 1. april 2009

Stillingsstruktur for videnskabeligt personale med forskningsopgaver ved sektorforskningsinstitutioner

I perioden optages der drøftelser om justering af stillingsstrukturen med henblik på at skabe parallelitet til stillingsstruktur for videnskabeligt personale ved universiteterne.

Protokollat om ph.d.-stipendiater

Parterne er enige om, at § 2, stk. 2 (1. afsnit) ændres til ”Ved fravær på grund af barsels- eller adoptionsorlov er ansættelsesmyndigheden forpligtet til efter ansøgning fra medarbejderen at forlænge ansættelsesperioden svarende til fraværsperiodens længde”.

Ophævelse af protokollat, Danmarks Transportforskning

Der er enighed om ophævelse af protokollat om løn- og ansættelsesvilkår for videnskabelige stillinger ved Danmarks Transportforskning (Perst. nr. 008-01).

Ophævelse af protokollat, Kort- og Matrikelstyrelsen

Der er enighed om ophævelse af protokollat af 5. marts 1997 om løn og ansættelsesvilkår for videnskabelige stillinger ved Kort- og Matrikelstyrelsen (Fmst. nr. 18/97).

6.1.5. Institutioner for erhvervsrettet uddannelse

Følgende tillæg forhøjes:

1. Det erhvervsgymnasiale undervisningstillæg ved handelsskoler, tekniske skoler og landbrugsskoler forhøjes fra henholdsvis 25.400 kr. og 32.100 kr. til 27.400 kr. og 35.100 kr.
2. Det særlige undervisningstillæg ved erhvervsakademierne forhøjes fra 7.400 kr. til 9.400 kr.
3. Undervisningstillæggene for overenskomstansatte lærere ved landbrugsuddannelserne forhøjes fra henholdsvis 16.700 kr. og 20.400 kr. til 18.700 kr. og 22.400 kr.
4. De særlige undervisningstillæg for tjenestemandslignende ansatte lærere ved landbrugsuddannelserne på 7.400 kr., 26.200 kr., 10.200 kr. og 22.100 kr. forhøjes med 2.000 kr.

Pkt. 1 og pkt. 2 omfatter såvel overenskomstansatte som tjenestemandslignende ansatte.

Ikrafttræden: 1. april 2009

6.1.6. Institutioner omfattet af lov om professionshøjskoler for videregående uddannelser

Pkt. 1 og pkt. 3 – 7 i bilag 7 gælder også for ansatte omfattet af overenskomsten for akademikere.

6.2. Ministerområder mv.

6.2.1. Forsvarsministeriet

Psykologer i det krisepsykologiske udrykkeberedskab

Der kan i perioden optages forhandlinger mellem Dansk Psykologforening og Forsvarets Personeltjeneste om tillægsforholdene for psykologer, der indgår i det af Fakultetet for Militærpsykologisk Ledelse og Pædagogik etablerede krisepsykologiske udrykkeberedskab. I forhandlingerne kan indgå det i AC-overenskomstens bilag 6, Forsvarsministeriet D 4, nævnte tillæg. Forhandlingerne føres indenfor rammerne af overenskomstens bestemmelser, jf. AC-overenskomstens § 5, stk. 2-6.

Informationschefer i Hjemmeværnet

Der afsættes en pulje på 64.000 kr. til regulering af basislønninger i overenskomst for informationschefer i Hjemmeværnet.

Ikrafttræden: 1. oktober 2008

6.2.2. Justitsministeriet og Domstolsstyrelsen

Vagtillæg til politifuldmægtige

Overenskomstens bestemmelse om vagt pkt. D 6 kan i perioden afløses af en aftale mellem Justitsministeriet og DJØF (Foreningen af Offentlige Anklagere) om honorering for deltagelse i vagtordning i politikredsene. Aftalen forelægges overenskomstens parter til godkendelse og optages i overenskomsten. Aftalen vil tillige omfatte chargerede.

Vagtillæg til dommerfuldmægtige

Enkeltstående vagtweekender

Dommerfuldmægtige, som i særlige tilfælde pålægges at deltage i en vagtweekend, ydes et pensionsgivende tillæg på 2.000 kr. i grundbeløb. I det nævnte beløb er inkluderet betaling for 2 timers arbejde i forbindelse med vagten. Der gives 1 afspadseringsdag pr. vagtweekend. Alternativt kan den ansatte vælge at få honorering i form af 2 afspadseringsdage pr. vagtweekend. Aftalen omfatter tillige de tjenestemandsansatte.

Rådighedsvagt

Dommerfuldmægtige ved byretterne som påtager sig en særlig forpligtelse til akut og periodevis at gøre tjeneste i en anden retskreds ydes et pensionsgivende tillæg på 12.000 kr. årligt i grundbeløb. Aftalen omfatter tillige de tjenestemandsansatte. De nærmere rammer for ordningen aftales lokalt.

Tillæg til dommerfuldmægtige for endt grunduddannelse (D 9)

Til justering af betingelserne for at opnå tillæg for endt grunduddannelse og/eller til forhøjelse af tillægget afsættes en pulje på 1.000.000 kr. Udmøntningen sker ved aftale mellem Domstolsstyrelsen og Djøf (ved Dommerfuldmægtigforeningen).

Ikrafttræden: 1. april 2009

6.2.3. Kirkeministeriet

Der afsættes en pulje på 300.000 kr. til forhøjelse af præstetillægget.

Ikrafttræden: 1. oktober 2008

6.2.4. Danmarks Fødevareforskning (nu under DTU) og Fødevarestyrelsen

Tillæggene for rådighedstjeneste og tilsynsarbejde (D 1) til dyrlæger på nyt lønsystem forhøjes til følgende:

Dyrlæger med under 5 års anciennitet	33.800 kr.
Øvrige dyrlæger	39.000 kr.

Ikrafttræden: 1. april 2009

Der indbetales et pensionsbidrag af tillæggene i pkt. D 1. og D 3. for ansatte på nyt lønsystem på 9,0 pct. Pensionsbidraget kan efter reglerne i § 11 udbetales som løn.

Ikrafttræden: 1. april 2009

6.2.5. Velfærdsministeriet

Aftale om honorering af psykologiske konsulenter, der udpeges til børnesagkyndige for de kommunale Børne- og Ungeudvalg

Finansministeriet og Dansk Psykologforening har indgået følgende aftale om honorering af psykologiske konsulenter, der udpeges til børnesagkyndige for de kommunale Børne- og Ungeudvalg, uden i forvejen at være ansat ved statsforvaltningen.

1. For hver arbejdstime ydes et honorar på kr. 445,00 (niveau 1. oktober 1997).
2. Honoraret i henhold til pkt. 1 procentreguleres i overensstemmelse med den til en hver tid gældende aftale mellem Finansministeriet og centralorganisationerne om justering af tjenstemandsansattes lønninger mv.
3. Der ydes feriegodtgørelse på 12,5 pct.
4. Aftalen, der har virkning fra den 1. oktober 2008, kan af hver af parterne opsiges skriftligt med 3 måneders varsel til en 31. marts, dog tidligst den 31. marts 2011.

Ikrafttræden: 1. oktober 2008

III. Andre overenskomster

1. Læger og speciallæger

Der er indgået forhandlingsprotokollat mellem Finansministeriet og FAS og YL, jf. *bilag 5*.

Ikrafttræden: 1. april 2009

2. Gymnasiemagistre

Der er indgået forhandlingsprotokollat mellem Finansministeriet og GL, jf. *bilag 6*.

3. Ledere og lærere ved en række videregående uddannelsesinstitutioner

Der er indgået forhandlingsprotokollat mellem Finansministeriet og DM, jf. *bilag 7*.

4. Overenskomst for korrespondenter i staten

Basislønnen forhøjes til 207.500 kr. i årligt grundbeløb (niveau 1. oktober 1997).

Ikrafttræden: 1. april 2009

IV. Øvrige forhold

1. Lønstrukturen i overenskomsten for akademikere

Parterne er enige om at optage drøftelser i perioden om overenskomstens lønstruktur. Drøftelserne har til formål at kortlægge og vurdere lønsystemets hovedelementer og balancen mellem dem. Der vil således blive sat fokus på

- basisløn
- centrale tillæg
- decentrale tillæg
- lokale tillæg

I forbindelse med drøftelserne vil parterne bl.a. overveje, om lønstrukturen kan gøres mere enkel og gennemskuelig.

Drøftelserne afsluttes senest inden sommerferien 2010, således at overvejelserne kan indgå i OK 2011.

2. Aftalen om nyt lønsystem for bibliotekarer

Basisløntrin 4 i aftale om nyt lønsystem for bibliotekarer, afdelingsbibliotekarer mv. ansat på tjenestemand- og tjenestemandslignende vilkår forhøjes med 2.900 kr. i årligt grundbeløb (niveau 1. oktober 1997).

Ikrafttræden: 1. oktober 2008

V. Dækningsområde

Forhandlingsresultatet omfatter de overenskomster mv., der er nævnt i Akademikernes Centralorganisations forhandlingsaftale vedrørende overenskomstforhandlingerne 2008.

VI. Tvistigheder

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

VII. Forbehold for godkendelse

Der tages forbehold for endelig godkendelse af forhandlingsresultatet.

København, den 20. februar 2008

Akademikernes Centralorganisation

Sine Sunesen

Finansministeriet

P.M.V.

E.B.

Helene B. Rasmussen

Bilag

til resultatet af forhandlingerne

mellem

Finansministeriet

og

Akademikernes Centralorganisation

2008

PLUSTID

Der indføres bestemmelser om plustid i overenskomsten for akademikere samt de i afsnit III nævnte andre overenskomster, bortset fra overenskomsten for speciallæger.

Dækningsområde

Undtaget fra bestemmelserne om plustid er ansatte i lønramme 37 og derover samt andre, der er ansat i egentlige chefstillinger, dvs. ansatte, der har et direkte personaleansvar.

Iværksættelse

For at bestemmelserne om plustid kan bringes i anvendelse på en arbejdsplads, skal der indgås aftale mellem arbejdsgiveren og tillidsrepræsentanten eller i mangel heraf den forhandlingsberettigede organisation om, at ordningen iværksættes, jf. dog bilag 4. Aftalen forsynes med opsigelsesbestemmelser.

Individuelle aftaler

Ordningen bygger på frivillighed.

Den enkelte ansatte og arbejdsgiveren kan aftale en individuel arbejdstid for den ansatte, der er højere end fuldtidsansættelse.

Vilkår

Den individuelt aftalte gennemsnitlige ugentlige arbejdstid kan maksimalt udgøre 42 timer.

Lønnen forhøjes forholdsmæssigt på grundlag af det aftalte timetal.

Der indbetales sædvanligt pensionsbidrag af hele den forhøjede løn.

Den forhøjede løn udbetales under fravær, hvor der er ret til løn, f.eks. under sygdom, barselsorlov, ferie og omsorgsdage. Ligeledes lægges den forhøjede løn til grund ved beregning af f.eks. efterindtægt.

Eventuelle rådighedsforpligtelser og/eller rådighedstillæg fortsætter uændret, medmindre andet aftales.

Opsigelse af den individuelle aftale

En individuel aftale om plustid kan af såvel den ansatte som arbejdsgiveren opsiges med 3 måneders varsel til udgangen af en måned, medmindre andet aftales. Efter varslets udløb vender den ansatte tilbage til den beskæftigelsesgrad, som gjaldt før indgåelse af plustidsaftalen.

En ansat, der uansøgt afskediges fra sin stilling, har dog altid ret til at vende tilbage til sin tidligere beskæftigelsesgrad 3 måneder før fratrædelsestidspunktet, hvis den pågældende ønsker det.

FÆLLES ERKLÆRING OM NYE LØNSYSTEMER

Fælles erklæring om nye lønsystemer

Finansministeren og CFU's forhandlingsudvalg har i forbindelse med overenskomstforhandlingerne drøftet funktionaliteten af de nye lønsystemer.

Det er afgørende vigtigt, at den lokale løndannelse fungerer i praksis, og der er derfor enighed om følgende:

1.

Parterne har et fælles ansvar for, at de nye lønsystemer anvendes i overensstemmelse med de indgåede aftaler, og at intentionerne bag de nye lønsystemer efterleveres i praksis. Den lokale løndannelse skal bidrage til at understøtte udvikling og kvalitet i opgaveløsningen og den ansattes engagement og kvalitet i arbejdslivet. Samtidig bør den lokale løndannelse medvirke til at understøtte den enkelte medarbejders kompetenceudvikling, rekruttering og fastholdelse samt at løse de ubalancer, der kan opstå mellem personalegrupper i en offentlig sektor, der skal tilpasse sig en dynamisk samfundsudvikling.

2.

Udgangspunktet for de nye lønsystemer er, at den lokale løndannelse fastlægges lokalt på den enkelte institution. En forudsætning for dette er, at den fornødne forhandlings- og aftaleret er til stede på det lokale niveau. På denne baggrund er parterne enige om, at forhandlings- og aftaleretten i videst muligt omfang skal delegeres til det lokale niveau.

3.

Den lokale løndannelse sker inden for rammerne af institutionernes økonomi. Det er ledelsens ansvar gennem prioritering at sikre, at der er midler til rådighed til lokal løndannelse.

Den lokale løndannelse normeres således ikke af en af parterne centralt aftalt minimum- eller maksimumpulje. Den lokale løndannelse normeres heller ikke gennem centrale direktiver fra én af parterne om kun at udmønte tillæg som engangsvederlag, varige tillæg eller lignende.

Engangsvederlag indgår som en del af de nye lønsystemer. Der kan lokalt aftales supplerende resultatbaserede lønordninger.

Åremålstillæg og ulempegodtgørelser ydes som honorering for midlertidighed i ansættelsen, henholdsvis konkrete ulemper, der er knyttet til opgavevaretagelsen. Der kan herudover forhandles lokal løndannelse.

Departementerne og andre overordnede myndigheder kan komme med vejledende udmeldinger til institutionerne om deres anvendelse af nye lønsystemer. De enkelte organisationer kan tilsvarende komme med vejledende udmeldinger til tillidsrepræsentanterne.

4.

Det er vigtigt at den lokale løndannelse kommer til at virke alle steder.

Parterne er herunder indstillet på ved overenskomstforhandlingerne at optage forhandling om en aftale om, hvordan man bedre kan understøtte anvendelsen af de nye lønsystemer på uddannelsesinstitutionerne, herunder om der er alternative udmøntningsformer, der passer bedre til disse institutioners behov.

Parterne er desuden enige om løbende at drøfte funktionaliteten af de nye lønsystemer.

Erklæring fra Finansministeriet

I tilknytning til fælleserklæringen erklærer Finansministeriet vedr. pkt. 3., at en overordnet myndighed efter almindelige regler om forholdet mellem myndigheder om nødvendigt kan komme med bindende udmeldinger til institutionerne.

Finansministeriet forventer, at der kun i særlige tilfælde vil være behov herfor.

KVALIFIKATIONSTILLÆG OG KOMPETENCEUDVIKLING (NYT LØNSYSTEM)

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

Kompetenceudvikling

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

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

For at styrke kompetenceudviklingsindsatsen for akademikere kan der søges om støtte til udviklingsprojekter og indsatser i AC's og Personalestyrelsens Udvalg (APU) (www.sckk.dk).

Kompetenceudviklingen kan tage sigte på udvikling og vedligeholdelse af såvel specifikke kompetencer som på mere almene kvalifikationer og personlig udvikling. Kompetenceudvikling bør ske ved brug af et varieret udbud af metoder, herunder interne/eksterne kursus- og uddannelsesaktiviteter og gennem læring i jobbet, f.eks. via sidemandsoplæring, supervision, jobbytte/-rotation og faglige netværk.

Som led i den årlige medarbejderudviklingssamtale udarbejdes en skriftlig udviklingsplan, der indeholder målsætninger for den enkelte ansattes kompetenceudvikling og anviser konkrete aktiviteter for at nå målene.

Det anbefales, at der afholdes en medarbejderudviklingssamtale umiddelbart efter en medarbejders tilbagevenden til arbejdspladsen efter længere tids fravær, f.eks. i forbindelse med barsel.

Der kan som hjælp til at udmønte institutionernes kompetencestrategi udarbejdes udviklingsplaner for afdelinger, teams, medarbejdergrupper eller lignende.

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

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

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

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

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

Ud over drøftelsen af kompetenceudvikling i SU/MIO eller evt. i et særligt kompetence-/efteruddannelsesudvalg under SU/MIO kan det eventuelt – som for andre personalegrupper – være relevant med særskilt drøftelse af kompetenceudvikling i forhold til akademikergruppen, f.eks. hvilke specifikke behov, denne gruppe har, og hvilke initiativer der er relevante.

Ligeledes vil det være relevant at specificere kompetenceudviklingen i forhold til forskellige målgrupper, herunder f.eks. seniorerne. For at fastholde seniorerne og udnytte deres potentiale bør der således rettes et særligt fokus på denne gruppes muligheder for kompetenceudvikling.

Der henvises i øvrigt til aftalen om kompetenceudvikling.

Sammenhæng mellem kompetenceudvikling og den lokale løndannelse

Det er væsentligt at sammentænke kompetenceudvikling og den lokale løndannelse i de nye lønsystemer, således at anvendelsen af de nye lønsystemer kan understøtte den øn-

skede kompetenceudvikling. Dette gælder såvel på institutionsniveau som i forhold til den enkelte medarbejder.

Åbenhed om kriterier og begrundelser for ydelser af tillæg bidrager til at synliggøre sammenhængen mellem institutionens målsætninger/strategi og den ønskede kompetenceudvikling.

For ansatte, som ikke har opnået kvalifikations- og/eller funktionstillæg, vil det være relevant, at en drøftelse af konkrete kompetenceudviklingsaktiviteter, der kan føre til ydelse af tillæg, indgår i den årlige medarbejder-/udviklingssamtale med særlig vægt.

Kvalifikationstillæg til grupper

Inden for et ministerområde eller dele heraf, dvs. i en styrelse eller på en institution, kan der aftales kvalifikationstillæg for en (eller flere) grupper af medarbejdere. Det drejer sig om stillinger, hvor der stilles krav om nærmere opregnede generelle og/eller specielle faglige kvalifikationer eller et generelt kvalifikationsniveau for at kunne bestride stillingen.

Grundlaget for gruppevise kvalifikationstillæg kan være et bestemt videreuddannelsesforløb, f.eks. specialistuddannelse, praksiserfaring af en vis varighed, autorisation, beskikkelse og lignende.

Kvalifikationstillæg til enkeltpersoner

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

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

Tillægsformer

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

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

SPECIALKONSULENTER OG CHEFKONSULENTER I NYT LØNSYSTEM, JF. OVERENSKOMSTENS BILAG 4

A. Basislønnen

De hidtidige basislønninger, jf. bilag 4, § 1, erstattes af følgende:

Basislønnen aftales efter reglerne i bilagets § 2, pkt. c, inden for nedennævnte intervaller.

Stillingskategori	Basisløninterval, kr. Årligt grundbeløb, niveau 1. oktober 1997
Specialkonsulent	344.032 – 360.453
Chefkonsulent	370.306 – 390.012

Ikrafttræden:

B. Plustid

Den enkelte ansatte og arbejdsgiver kan aftale plustid efter bestemmelserne herom, jf. bilag 1, selvom der ikke er indgået aftale mellem arbejdsgiveren og tillidsrepræsentanten om iværksættelse af plustid på den pågældende arbejdsplads.

C. Karriereudvikling og kompetenceudvikling

C.1. I bilag 4 til overenskomsten indsættes følgende:

Karriereudvikling og kompetenceudvikling

Det er væsentligt at konsulenter løbende vedligeholder og udvikler deres kompetencer, således at de til stadighed udgør en attraktive arbejdskraft samt får mulighed for at bringe deres kompetencer i anvendelse.

Parterne er enige om at anbefale, at konsulenter tilbydes en karriereudviklings samtale 3 år efter ansættelsen, evt. i tilknytning til den årlige MUS, og derefter efter behov.

Karriereudviklingssamtalen bør være et supplement til den almindelig MUS og fokusere på en afklaring af hvordan den videre karriere kan udvikle sig. I forbindelse med karriereudviklingssamtalen fastlægges i en karriereudviklingsplan på hvilke måder konsulentens kompetencer skal udvikles, der henvises til Bilag 7 Kvalifikationstillæg og kompetenceudvikling.

Karriereudviklingssamtalen kan også afholdes med en anden leder end nærmeste personaleleder, f.eks. med personalechefen.

C.2. Periodeprojekt om karriereudviklingssamtale, karriereveje og jobbytte

Parterne er enige om at udarbejde et inspirationsmateriale målrettet til såvel medarbejderen som lederen til brug for forberedelse og afvikling af karriereudviklingssamtalen. Der søges evt. om midler i APU til udarbejdelse af inspirationsmaterialet.

Parterne er endvidere enige om, at der i perioden udvikles et inspirationsmateriale, der beskriver forskellige karriereveje (f.eks. faglig specialisering, faglig ledelse og personaleledelse) og ideer til kompetenceudviklingsforløb for konsulenter. Der søges evt. om midler i APU til udarbejdelse af inspirationsmaterialet.

Endvidere foreslår parterne, at mindst et af projekterne om jobbytte, som er aftalt i bilag 1 i forlig mellem Finansministeren og CFU af 24. januar 2008 bilag 1, kapitel 1.7, bliver målrettet konsulentgruppen.

FORHANDLINGSPROTOKOLLAT VEDRØRENDE LÆGER

Finansministeriet, Yngre Læger (YL) og Foreningen af Speciallæger (FAS) har den 6. februar 2008 indgået nedenstående aftale om fornyelse af overenskomster og tjenestemandsaftaler for læger og speciallæger mv. i staten.

Yngre Læger

Resultatet vedr. overenskomsten for akademikere i staten overføres til overenskomsten for læger i staten for så vidt angår basisløn, pension og andre vilkår.

Aftales en forhøjelse af pensionsbidraget for akademikere i staten, forhøjes pensionsbidraget af tillægget til tjenestemandsansatte afdelingslæger tilsvarende.

For overenskomst- og tjenestemandsansatte afdelingslæger forhøjes afdelingslægetillægget med kr. 13.210 i grundbeløb.

Foreningen af Speciallæger

Sproglig og indholdsmæssig gennemskrivning af speciallægeoverenskomsten. Herudover udgår følgende protokollater:

Protokollat III om kasernelæger

Protokollat IV om læger for civile værnepligtige

Protokollat V om civile læger i forsvaret

Protokollat VI om vikarer for embedslæger

Relevante bestemmelser om stillingsbetegnelser, arbejdstid, dækningsområder, mv. fra ovenstående protokollater optages i overenskomsten.

Kasernelæger overgår til aflønning efter indplacering på tilsvarende ugentlige timetal efter Protokollat I om speciallægekonsulenter.

Øvrige allerede ansatte efter Protokollaterne IV, V og VI fortsætter som personlig ordning på hidtidige vilkår i henhold til de respektive protokollater.

Parterne drøfter i perioden en sanering af speciallægeoverenskomstens protokollat IX om en række speciallægehonorarer.

Speciallæger mv. omfattet af overenskomsten kan inden for den fastlagte arbejdstid udføre relevant undervisning af kolleger og andre medarbejdere.

Sessionslægerens pensionsbidrag nettoficeres.

Timegrænsen i speciallægeoverenskomstens Protokollat I om speciallægekonsulenter øges til 15 timer ugentligt.

Med særlig henblik på tillæg og/eller pensionsdækning til overlæger, lægeuddannede afdelingschefer, speciallæger, mv. opskrives Sundhedsministeriets cheflønspulje med kr. 626.000.

Med særlig henblik på tillæg og/eller pensionsdækning til overlæger, stabslæger, mv. opskrives Forsvarsministeriets cheflønspulje med kr. 450.000.

FAS og YL

Der afsættes en pulje på kr. 200.000 til forbedring af vagtordningerne for læger ved de retsmedicinske institutter.

Ovenstående pulje udmøntes i perioden efter aftale mellem VTU og FAS og YL.

RESULTAT AF FORHANDLINGERNE OM FORNYELSE AF OVERENSKOMSTEN FOR LÆRERE OG PÆDAGOGISKE LEDERE VED GYMNASIESKOLER MV.

Der er mellem Finansministeriet og Gymnasieskolernes Lærerforening (GL) enighed om fornyelse pr. 1. april 2008 af overenskomsten for lærere ved statslige, statslige selvejende og private gymnasieskoler, studenterkurser, hf-kurser samt ved den studieforberevende enkeltfagsundervisning med følgende ændringer:

1. Aftalens titel

Titlen ændres til ”Lærere og pædagogiske ledere ved gymnasieskoler mv.”

Med ændringen er der ikke tilstræbt nogen ændring af dækningsområdet.

2. Ledelse

For ledelse under rektorniveau indføres mulighed for, at institutionen kan vælge at forblive på den eksisterende inspektorordning eller at overgå til en ledelsesstruktur baseret på egentlige pædagogiske lederstillinger.

Det er mellem parterne forudsat, at de pædagogiske lederstillinger besættes med ansøgere, der har eller kan få tillagt undervisningskompetence i et eller flere af fagene i gymnasiet - eller hf's fagrække.

Dette indebærer følgende ændringer i overenskomsten:

2.1. Som nyt bilag indsættes i overenskomsten vedlagte underbilag 1 om pædagogiske lederstillinger ved rektorledede institutioner for gymnasiale uddannelser.

Overenskomstens bilag 3 ”Vilkår for ansatte der ikke opfylder betingelserne for ansættelse efter overenskomstens §, 1, stk. 1” justeres i konsekvens af underbilag 1.

2.2. I § 1 indsættes som nyt stk. 2:

”Stk. 2. Overenskomsten omfatter pædagogiske lederstillinger under rektorniveau ved rektorledede institutioner, jf. bilag [underbilag 1].”

2.3. I § 9 Centralt aftalte funktionstillæg indsættes som nyt stk. 2 og 3:

”*Stk. 2.* Til øvrige inspektorer ydes et tillæg på 13.400 kr. (årligt grundbeløb 1.10.1997-niv.)

Stk. 3. Til lærere, der varetager følgende funktioner ydes følgende tillæg (årligt grundbeløb 1.10.1997-niv.):

Økonomiinspektion	26.700 kr.
Kostinspektion	35.600 kr.
Kostinspektion uden tjenestebolig for aften-/nattjeneste fra vagtværelse	6.700 kr.
IB-koordinator	13.400 kr.”

2.4. Nummereringen på det nuværende § 9, stk. 3 og flg. stk. ændres.

2.5. Overskriften til § 23 ændres til ”Gennemførelsesvejledning, tutor-ordning samt økonomi- og kostinspektion.”

2.6. I § 23 indsættes som nyt stk. 4:

”*Stk. 4.* For skoler med kostafdeling afsættes årligt 670 timer for hver økonomiinspektør og 450 timer for hver kostinspektør

Timernes fordeling på arbejdsopgaver for kostinspektører drøftes lokalt.”

2.7. Som ny bemærkning efter § 23, stk. 4, indsættes

”*Bemærkninger:*

Økonomi- og kostinspektion indgår kun i skolens ledelse i det omfang, det bestemmes af rektor. Tid til økonomi- og kostinspektion fastsættes efter § 23, stk. 4. ”

2.8. § 24, stk. 4, udgår.

2.9. I § 5 tilføjes følgende bemærkning:

”Skolen kan alternativt vælge den ledelsesordning, som fremgår af bilag x”

3. Vilkår for pædagogikumkandidater

Pædagogikumkandidater der ansættes efter 1.april 2009 ansættes efter overenskomstens almindelige bestemmelser. Det særlige pædagogikumbilag (nuværende bilag 8) udgår af overenskomsten, idet dog visse bestemmelser indsættes i overenskomsten jf. nedenfor.

Bestemmelserne i gældende lovgivning om at personer uden undervisningskompetence alene ansættes tidsbegrænset respekteres.

Allerede ansatte i uddannelsesstilling overgår til aflønning efter overenskomsten pr. 1. april 2009.

Følgende ændringer indføres i overenskomsten vedrørende pædagogikum:

3.0. Bestemmelsen i § 1, stk. 3, udgår, og bemærkningen til § 1 affattes således:

”Andre ansatte, som varetager undervisning på gymnasialt niveau, er omfattet af bilag 3.

Såfremt uddannelseskravene ikke er opfyldt, kan ansættelse efter overenskomsten kun ske efter forudgående godkendelse af Finansministeriet.

Der henvises i øvrigt til protokollatet i bilag 9 vedrørende rekvireret undervisning.

Kombinationsbeskæftigelse og kombinerede ansættelser kan etableres i henhold til Rameaftale mellem Finansministeriet og Akademikernes Centralorganisation af den 5. april 1978 om kombinationsbeskæftigelser og kombinerede ansættelser for overenskomstansatte akademikere.

Ansatte der er overført som følge af kommunalreformen er omfattet af de regler de regler der er aftalt mellem Finansministeriet og Centralorganisationerne i cirkulære af 16. januar 2006 om ansættelsesvilkår for ansatte, der overgår til ansættelse i staten mv. i forbindelse med kommunalreformen.

Gymnasielærere benævnes adjunkter. Lærere på sidste løntrin, og som har været ansat i minimum 1 år ved en gymnasieskole, et studenterkursus eller hf-kursus, benævnes lektorer.

Det er en forudsætning for fortsat ansættelse som adjunkt/ lektor efter overenskomsten, at den pågældende har bestået pædagogikum eller er tillagt varig undervisningskompetence inden for de tidsfrister, der er fastsat i den til enhver tid gældende regler om undervisningskompetence i de gymnasiale uddannelser, for tiden Bek. 1743 af 13.12.2006. ”

3.1. Bemærkningen til § 3 erstattes af følgende:

”Bemærkninger:

Der skal i videst muligt omfang oprettes fuldtidsstillinger. Opmærksomheden henledes på aftale om implementering af deltidsdirektivet, for tiden Fmst. cirk. 2/9 1999 (Fmst.nr. 051-99), herunder direktivets forbud mod forskelsbehandling, der alene er begrundet i deltidsarbejde.”

3.2. § 4 affattes således:

”Tidsbegrænset ansættelse kan maksimalt ske for ét år ad gangen, for ansatte i uddannelsesstillinger dog for en periode svarende til den tid det tager at gennemføre pædagogikum.

3.3. I bemærkningen til § 4 om tidsbegrænset ansættelse erstattes 1. og 2. afsnit i bemærkninger af følgende bemærkninger:

”Bemærkninger:

”Der skal i videst muligt omfang oprettes tidsubegrænsede stillinger. Skolen/kurset skal kunne dokumentere, at den har sammenstykkeet det mulige antal tidsubegrænsede stillinger.

Personer uden undervisningskompetence kan ifølge den gældende lovgivning - gymnasieloven (LBK 444 8.5.2007), hf-loven (LBK 4458.5.2007) samt pædagogikumbekendtgørelsen (BEK 1743 af 13.12.2006) - alene ansættes tidsbegrænset. Parterne er enige om, at disse forudsætninger, så længe de opretholdes, udgør objektive forhold, der kan begrunde tidsbegrænset ansættelse.

Tidsbegrænset ansættelse kan være begrundet i barsel, sygdom, orlov, ferie, borgerligt ombud samt tidsbegrænsede projekter og opgaver mv.

3.4 I § 13, stk. 3, indsættes følgende:

For lærere der efter den 1. april 2009 påbegynder pædagogikum, medregnes perioden i hvilken der tages pædagogikum fuldt ud i ancienniteten efter stk. 1 og 2.

3.5. Bilag 8 udgår pr. 1. april 2009 idet bilagets § 3 om uddannelsesplan, § 5 om fravær ved graviditet, barsel, pasning af alvorligt syge børn og nærtstående samt egen sygdom, § 7 om opsigelse samt bemærkningen til § 8 om, at pædagogikumkandidater ikke er omfattet af overenskomstens bilag 1, punkt 5 om godtgørelse for udgifter ved tjenesterejser flyttes til et nyt Kapitel ”7. Særlige vilkår for pædagogikumkandidater.”

Bilag 6

3.6. Bestemmelsen om eksamen i det nuværende bilag 8, § 4, stk. 1, indsættes i § 21. Eksamen.

4. Ændret tillægsstruktur

Tillægsstrukturen ændres således at der i stedet for tillæg for bestået pædagogikum/tillagt varig undervisningskompetence ydes undervisningstillæg allerede ved ansættelsen.

4.1. Med virkning fra 1. april 2009 erstattes bestemmelsen i § 10, stk. 1, af følgende bestemmelse:

Til lærere ydes følgende undervisningstillæg (grundbeløb 1.10.1997-niveau):

Ved ansættelsen: 15.000 kr., hvor af 15.000 kr. er pensionsgivende.

efter 2 års ansættelse med undervisning på gymnasialt eller højere niveau 35.100 kr., hvoraf 15.000 kr. er pensionsgivende.

Lærere, der oppebar højere tillæg efter den hidtidige bestemmelse, bevarer dette tillæg indtil, læreren har været ansat 2 år.

5. Andre justeringer

5.1. Der overføres plustid, som aftalt i CFU-forliget, jf. AC-forligets bilag 1.

5.2. For hf-enkeltfagskurser aftales der med virkning fra 1. april 2009 en kørselsgodtgørelse svarende til kørselsgodtgørelsen på erhvervsskolerne. Merudgifterne aftales nærmere mellem parterne senest i forbindelse med redigering af overenskomsten.

5.3. Med virkning fra. 1. oktober 2008 ændres basislønskalaen til

Trin	Grundbeløb pr. 1.oktober 1997
1	217.631 kr.
2	217.631 kr.
3	234.551 kr.
4	249.983 kr.
5	265.188 kr.

5.4. For tjenestemandsansatte lektorer og studielektorer aftales følgende tillæg pensionsgivende pr. 1. april 2009 med et pensionsbidrag på 15 procent:

- gymnasietillæg med grundbeløb på 12.300 kr.
- slutlønstillæg med grundbeløb på 12.900 kr.
- særligt ”tilbagefaldstillæg” med grundbeløb på 36.800 kr.
- studielektortillæg med grundbeløb på henholdsvis 14.700 kr. og 34.400 kr.

6. Redaktionelle ændringer mv.

Parterne er enige om at opretholde paralleliteten til ”Overenskomst for akademikere i staten” for de bestemmelser, der hidtil har været affattet på samme måde.

Parterne er enige om at bilag 4 ”Lønssystem og kompetenceudvikling” med virkning fra den 1. april 2008 erstattes af vedlagte underbilag 2 om ”Lønssystem og kompetenceudvikling”, der dog gennemgås redaktionelt.

Parterne er enige om at gennemgå overenskomsten og overenskomstens bilag redaktionelt.

7. Forhandlinger vedr. evt. ny pædagogikumordning

Undervisningsministeriet har oplyst, at der forventes fremsat lovforslag om pædagogikum, således at en ny ordning kan træde i kraft 1. august 2009.

Gennemføres en sådan lovgivning i perioden er parterne enige om, at der optages forhandlinger om timetallet til vejledere ved pædagogikumuddannelsen. Desuden indskrives timetallet til kandidaternes pædagogikumaktiviteter i overenskomstens § 26 Årsopgørelsen, når omfanget er kendt.

Bilag 6

Der afsættes 1,9 mio.kr. kr. til justering af tillæg til pædagogikumvejledere, som udmøntes i forbindelse med ovenstående forhandlinger. Beløbet kan efter forhandling forhøjes.

Det er ved beregning af merudgifter forudsat at lovforslaget gennemføres. Såfremt den nuværende pædagogikumordning opretholdes, er parterne enige om at der i forbindelse med OK11 på forhånd skal finansieres et beløb på 7,7 mio.kr. af nye puljemidler.

8. Andet

§ 34, stk. 4 om at ”Opsigelse bør normalt kun finde sted til en 31. juli.” bortfalder, og bemærkningsteksten flyttes til § 34, stk. 3.

9. Ikrafttræden

Med mindre andet er anført træder ændringerne i kraft samtidig med overenskomsten.

København, den 20. februar 2008

Finansministeriet

P.M.V.

E.B.

Helene B. Rasmussen

Gymnasieskolernes Lærerforening

Gorm Leschly

PROTOKOLLAT OM STILLINGER FOR PÆDAGOGISK LEDELSE VED REKTORLEDEDE INSTITUTIONER FOR GYMNASIALE UDDANNELSER

Nærværende protokollat supplerer og/eller fraviger overenskomst for lærere og pædagogiske ledere ved gymnasieskoler mv.

Dækningsområde mv.

§ 1. Protokollatet finder anvendelse for pædagogiske lederstillinger under rektorniveau ved rektorledelede gymnasieskoler mv., der oprettes som alternativ til den eksisterende inspektorordning, jf. §§ 5, 9, stk. 1 og 2, §§ 24 og 27, stk.9 i overenskomst for lærere og pædagogiske ledere ved gymnasieskoler mv.

Stk. 2. Protokollatet indebærer, at skolerne fra den 1. april 2008 og derefter kan vælge at overgå til en ledelsesstruktur, der er baseret på nærværende protokollat.

Stk. 3. Besættelse af lederstillinger efter nærværende protokollat, sker efter reglerne om offentligt opslag.

Ledelsesstruktur

§ 2. Ledelsesstrukturen for pædagogisk ledelse omfatter 2 stillingsgrupper. Skolen kan frit oprette og besætte stillinger i de 2 stillingsgrupper idet indplacering i stillingsgruppe foretages af skolen ud fra en samlet vurdering af stillingens indhold og placering i organisationen

Bemærkninger:

Protokollatet begrænser ikke mulighederne for at aftale funktionstillæg for lærere, der varetager ledelsesmæssige funktioner. Vælger skolen at opretholde den eksisterende ordning, skal kravene i overenskomsten med hensyn til ledelsesmæssige ressourcer fortsat følges.

Stk. 2. En lederstilling efter nærværende protokollat kan alene oprettes, hvis stillingsindholdet i overvejende grad omfatter pædagogiske ledelsesmæssige funktioner.

Løn

§ 3. Lønssystemet omfatter en basisløn og en tillægsdel.

Stk. 2. Lønnen i de 2 stillingsgrupper udgør:

	<u>niveau 1.10.1997</u>
Stillingsgruppe 1	Basisløn 370.000 kr.
Stillingsgruppe 2	Basisløn 328.400 kr.

Tillæg

§ 4. Udover basislønnen efter § 3 kan der lokalt aftales midlertidige eller varige funktions- og kvalifikationstillæg med henvisning til en stillingsindehavers konkrete funktioner og/eller personlige kvalifikationer.

Engangsvederlag

§ 5. Engangsvederlag fastsættes af ledelsen efter forhandling med den enkelte ansatte. Engangsvederlag kan f.eks. ydes som

- Honorering af særlig indsats
- Resultatløn
- Honorering af merarbejde.

Forhandlinger og aftaler om varige og midlertidige tillæg.

§ 6. Aftaler om varige og midlertidige tillæg efter § 4 indgås på grundlag af en forhandling mellem ledelsen og den enkelte ansatte, som kan vælge under forhandlingen at lade sig bistå af sin faglige organisation.

Stk. 2. Resultatet af forhandlingen indsendes til Gymnasieskolernes Lærerforening til godkendelse.

Stk. 3. Hvis resultatet af forhandlingen ikke kan godkendes, kan organisationen (medmindre der er aftalt en længere frist) inden for 7 dage fra modtagelsen af resultatet af forhandlingen kræve optaget forhandling med ledelsen. Såfremt sådant krav ikke er fremsat inden fristens udløb, anses forhandlingsresultatet for godkendt af organisationen.

Stk. 4. Såfremt vedkommende ikke ønsker selv at forhandle varige og midlertidige tillæg med ledelsen, føres forhandlingen med henblik på indgåelse af aftaler herom direkte mellem ansættelsesmyndigheden og Gymnasieskolernes Lærerforening.

Arbejdstid

§ 7. Lønnen efter §§ 3 og 4, forudsætter fuldtidsbeskæftigelse svarende til gennemsnitlig 37 timer ugentlig.

Stk. 2. Evt. merarbejde kan honoreres efter bestemmelsen i § 5.

Lønregulering

§ 8. Lønnen efter §§ 3 og 4, reguleres med de generelle stigninger, der aftales ved overenskomstfornyelserne eller udmøntes via en generel reguleringsordning.

Pension

§ 9. Ansættelsesmyndigheden indbetaler pensionsbidrag i henhold til overenskomstens § 14 af basisløn, jf. § 3, varige tillæg efter § 4 samt midlertidige tillæg efter § 4, medmindre andet er aftalt i den konkrete tillægsaftale.

Overgangsordning

§ 10. Ved overgang til en stillingsstruktur efter nærværende protokollat, indplaceres ledende inspektør i stillingsgruppe 1 med bevarelse af hidtidig løn.

Stk. 2. Opsigelse af hvervet som øvrig inspektør i forbindelse med skolens beslutning om overgang til ny ledelsesstruktur kan – hvis det ikke jf. overenskomstens § 5 sker med 4 måneders varsel til udgangen af juli – ske med det individuelle opsigelsesvarsel jf. overenskomstens kapitel 5.

Fravigelse af overenskomsten

§ 11. Følgende bestemmelser i overenskomsten finder ikke anvendelse:

§§ 5-13 og § 15 stk.2-5

Kapitel 3

Kapitel 6, §§ 38-39

Kapitel 7, §§ 41 -43

Kapitel 8, § 44

Ikrafttræden mv.

§ 12. Protokollatet træder i kraft 1. april 2008 og kan opsiges med 3 måneders varsel til udgangen af marts måned, dog tidligst 31. marts 2011.

Underbilag 2

BILAG 4

LØNSYSTEM OG KOMPETENCEUDVIKLING

Lønssystemet samt strategisk og systematisk kompetenceudvikling har på gymnasie- og hf-området bl.a. til hensigt at understøtte den løbende kvalitetsudvikling af skolerne. Den forudsatte udvikling i retning af nye lærerroller og nye undervisningsformer stiller øgede krav til, at lærernes faglige og personlige kvalifikationer løbende vedligeholdes og udvikles.

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

Det er et fælles anliggende for ledelse og lærere, at den enkelte løbende udvikler kompetencer, der sikrer såvel skolens behov for kvalitetsudvikling og effektiv opgavevaretagelse som lærerens udvikling.

Den løbende kompetenceudvikling består af traditionel faglig efter- og videreuddannelse og af kompetenceudvikling i bredere forstand, baseret på et samspil mellem teori og praksis. Job- og kompetenceudvikling relaterer sig til både medarbejdernes nuværende og fremtidige arbejdsliv.

For at styrke kompetenceudviklingsindsatsen kan der søges om støtte til udviklingsprojekter og indsatser i AC's og Personalestyrelsens Udvalg (APU) (www.sckk.dk).

Kompetenceudviklingen kan tage sigte på udvikling og vedligeholdelse af såvel specifikke kompetencer som på mere almene kvalifikationer og personlig udvikling. Kompetenceudvikling bør ske ved brug af et varieret udbud af metoder, herunder interne/eksterne kursus- og uddannelsesaktiviteter og gennem læring i jobbet, f.eks. via sidemandsoplæring, supervision, jobbytte/-rotation og faglige netværk.

Kompetenceudvikling forudsættes integreret i den enkelte skoles personalepolitik.

Som led i den årlige medarbejderudviklingssamtale udarbejdes en skriftlig udviklingsplan, der indeholder målsætninger for den enkelte ansattes kompetenceudvikling på kortere og længere sigt og anviser konkrete aktiviteter for at nå målene.

Bilag 6

Det anbefales, at der afholdes en medarbejderudviklingssamtale umiddelbart efter en medarbejders tilbagevenden til arbejdspladsen efter længere tids fravær, f.eks. i forbindelse med barsel.

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

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

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

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

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

Ud over drøftelsen af kompetenceudvikling i SU/MIO eller evt. i et særligt kompetence-/efteruddannelsesudvalg under SU/MIO kan det eventuelt – som for andre personalegrupper – være relevant med særskilt drøftelse af kompetenceudvikling i forhold til akademikergruppen, f.eks. hvilke specifikke behov, denne gruppe har, og hvilke initiativer der er relevante.

Ligeledes vil det være relevant at specificere kompetenceudviklingen i forhold til forskellige målgrupper, herunder f.eks. seniorerne. For at fastholde seniorerne og udnytte deres potentiale bør der således rettes et særligt fokus på denne gruppes muligheder for kompetenceudvikling.

Der henvises i øvrigt til aftalen om kompetenceudvikling, jf. [bilag 1, pkt. 21.]

Sammenhæng mellem kompetenceudvikling og den lokale løndannelse

Lønssystemet kan understøtte denne udvikling ved at sætte fokus på kerneydelsen, undervisning, bl.a. ved at tillægssystemet indeholder mulighed for at honorere såvel lærernes kompetencer som faglige udvikling.

Herudover kan lønssystemet fremme udviklingen af lærernes funktioner og skabe en klarere sammenhæng mellem de funktioner, som lærerne varetager, og lønnen.

Formålet med lønssystemet er endvidere både at skabe sammenhæng mellem job og løn og at kunne tiltrække og fastholde akademisk arbejdskraft på gymnasie/hf-området.

Udgangspunktet for de nye lønsystemer er, at løndannelsen, herunder etableringen af sammenhæng mellem personale- og lønpolitik, skal ske lokalt på det enkelte gymnasium/hf mv. Skolens lønpolitik kan udformes i fællesskab af ledelsen og tillidsrepræsentanterne eksempelvis i regi af et lønudvalg. I lønpolitikken fastlægges de overordnede principper for anvendelse af lønssystemet, herunder de generelle kriterier for tildeling af tillæg.

For at fungere efter hensigten bør lønpolitikken være bredt accepteret. Funktions- og kvalifikationstillæg bør anvendes gennemskueligt, forudsigeligt og fleksibelt.

Lønssystemet består af en basisløn og en tillægsdel. Tillægsdelen består af kvalifikationstillæg, funktionstillæg og resultatløn.

For ansatte, som ikke har opnået kvalifikations- og/eller funktionstillæg, vil det være relevant, at en drøftelse af konkrete kompetenceudviklingsaktiviteter, der kan føre til ydelse af tillæg, indgår i den årlige medarbejder-/udviklings samtale med særlig vægt.

Funktionstillæg

Funktionstillæg kan knyttes til varetagelse af særlige funktioner (arbejds- og ansvarsområde), der er knyttet til den enkelte stilling, og som ligger ud over de funktioner, der forudsættes honoreret via basislønnen.

Det kan eksempelvis være varetagelsen af konkrete pædagogiske, undervisningsmæssige og administrative opgaver. Funktionstillæg kan anvendes til at understøtte udviklingen og det professionelle arbejde på skolen/kurset.

Kvalifikationstillæg

Kvalifikationstillæg omfatter både kvalifikationstillæg, som aftales for grupper af medarbejdere og kvalifikationstillæg til enkeltpersoner og dækker således alle tillæg, som er ba-

Bilag 6

seret på de ansattes kvalifikationer og kompetenceudvikling i relation til de krav, der er knyttet til stillingerne.

Aftaler om kvalifikationstillæg baseres f.eks. på gennemførte uddannelsesforløb, eventuelle tidligere ansættelser, udviklingsarbejde og personlige kompetencer.

Teoretisk og praktisk kompetenceudvikling i bred forstand, herunder efter- og videreuddannelse, vil løbende kunne danne grundlag for ydelse/forhøjelse af kvalifikationstillæg. Herudover kan ønskes om at rekruttere eller fastholde en ansat udløse kvalifikationstillæg.

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

Resultatløn

Resultatløn er i princippet forhåndsftaler, som indebærer, at løntillæg bliver tildelt og udmøntet på baggrund af en række på forhånd definerede (kvantitative og kvalitative) resultatmål. Ledelsen og vedkommende organisation/tillidsrepræsentant indgår aftaler om resultatløn. Resultatløn udmøntes som engangsvederlag.

Som udgangspunkt bør en resultatlønsaftale omfatte alle medarbejdere, der bidrager til resultatet. Resultatløn aftales typisk for grupper af ansatte, men der er også mulighed for at indgå aftaler for enkeltpersoner, specielt for mere individualiserede stillinger.

Forhåndsftaler

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

Tillæggene kan ydes såvel i forbindelse med ansættelsen som under ansættelsen, ligesom der under ansættelsen kan ske forhøjelse af eksisterende tillæg.

I aftaler om anvendelse af funktionstillæg, kvalifikationstillæg og resultatløn angives de kriterier, der har dannet grundlag for aftalen. Kriterierne bør fremtræde med en synlig sammenhæng mellem opgavevaretagelsen og betalingen herfor.

Der henvises i øvrigt til bilag 5.

RESULTATET AF FORHANDLINGERNE MELLEM DM OG FINANSMINISTERIET FOR LEDERE OG LÆRERE VED INSTITUTIONER FOR MELLEMLANGE VIDEREGÅENDE UDDANNELSER

Der er enighed om følgende:

1. Dækningsområdet

Overenskomstens dækningsområde præciseres med henblik på at nå en positiv afgrænsning af overenskomsten, så den også dækker professionshøjskoler. Det er ikke hensigten i denne forbindelse at udvide eller indskrænke dækningsområdet.

2. Resultatet af forhandlingerne om overenskomsten for akademikere overføres

Følgende elementer af resultatet af forhandlingerne om overenskomsten for akademikere overføres til overenskomsten for ledere og lærere:

2.1.1. Basislønforløb I

Trinene i basislønforløb I ændres bl.a. således, at trin 1 udgår, og trin 2 bliver 2-årig. Trinene bliver herefter følgende (niveau 1. 1997).

Basisløntrinforløb I

1	217.631
2	217.631
3	234.551
4	249.983
5	257.090
6	265.188

2.1.2. Basislønforløb II

Trinene i basislønforløb II ændres bl.a. således, at trin 1 udgår, og trin 2 bliver 2-årig. Trinene bliver herefter følgende (niveau 1. 1997).

Basisløntrinforløb II

1	191.597
2	217.631

3	217.631
4	234.551
5	249.983
6	253.180
7	257.090

2.2. Kvalifikationstillæg og kompetenceudvikling

3. Lektortillægget forhøjes fra 40.000 kr. til 44.000 kr.

4. Funktionstillægget til lektorer på 18.900 kr. nedsættes til 16.900 kr.

5. Lektortillæg ved Ingeniørhøjskoler, Danmarks Erhvervspædagogiske læreruddannelse på 58.900 kr. forhøjes til 60.900 kr.

6. Tillæg til lektorer omfattet af protokollat af 5. marts 1992 om stillingsstruktur ved folkeskolelærerseminarier, og protokollat af 2. juli 1992 om stillingsstruktur ved ernærings- og husholdningsøkonomseminarier forhøjes fra 58.900 kr. til 60.900 kr.

7. Tillæg til lektorer omfattet af aftale af 5. marts 1992 om ansættelsesvilkår for tjenestemandsansatte lærere ved folkeskolelærerseminarier eller aftale af 2. juli 1992 om ansættelsesvilkår for lærere ansat på tjenestemandslignende vilkår ved ernærings- og husholdningsøkonomseminarier forhøjes fra 58.900 kr. til 60.900 kr.

8. Pkt. 1 og pkt. 3 – 6 omfatter såvel overenskomstansatte som tjenestemænd/tjenestemandslignende ansatte ledere og lærere.