

Udskriftsdato: lørdag den 6. juni 2026

CIR1H nr 9003 af 05/01/2022 (Historisk)

Cirkulære om organisationsaftale for undervisere ved erhvervsakademier og professionshøjskoler (LC/CO10's forhandlingsområde)

Ministerium: Finansministeriet

Journalnummer: Skatteministeriet, Medarbejder- og
Kompetencestyrelsen, j.nr. 2020-2652

Senere ændringer til forskriften

CIR1H nr 9526 af 18/06/2025

Cirkulære om organisationsaftale for undervisere ved erhvervsakademier og professionshøjskoler (LC/CO10's forhandlingsområde)

Generelle bemærkninger

1. Medarbejder- og Kompetencestyrelsen, Lærernes Centralorganisation og Centralorganisationen af 2010 har indgået vedlagte organisationsaftale for undervisere ved erhvervsakademier og professionshøjskoler (LC/CO10's forhandlingsområde)

2. Med virkning fra den 1. august 2013 omfatter organisationsaftalen undervisere ved både professionshøjskoler og erhvervsakademier. Organisationsaftalen omfatter dog ikke undervisere omfattet af en akademikeroverenskomst.

Løn- og ansættelsesvilkår for EUD-lærere ansat på professionshøjskoler og erhvervsakademier, som underviser på en erhvervsrettet grund- eller efteruddannelse fremgår af bilag 1i.

Overgangsordninger for undervisere, der er ansat med virkning fra før 1. august 2013 samt undervisere, der er overført fra en erhvervsskole til et erhvervsakademi og/eller professionshøjskole fremgår af bilag 1a og 1b.

Desuden blev docenter indført som stillingskategori pr. 1. august 2013.

Samtlige undervisere med undtagelse af docenter inden for LC/CO10's forhandlingsområde ved erhvervsakademier og professionshøjskoler omfattes af arbejdstidsbestemmelsen i organisationsaftalens § 8.

Professionshøjskoler og erhvervsakademier etablerer et system til løbende registrering af undervisernes arbejdstid.

Docenter er ansat uden højeste tjenestetid og er ikke omfattet af tidsregistrering og § 10 om merarbejde.

3. For at undgå dobbeltregulering er en række bestemmelser vedr. ny løn udeladt, idet der henvises til den enhver tid gældende rammeaftale om nye lønsystemer. Forhandlingsreglerne i § 12 gælder dog ikke for docenter.

4. Lønninger og tillæg i aftalerne og bilagene er anført i grundbeløb pr. 31. marts 2012.

5. Aftalen træder i kraft 1. april 2021.

6. Skatteministeriet bemyndiger herved Uddannelses- og Forskningsministeriet til at føre forhandlinger om og indgå lokale aftaler. Skatteministeriet forudsætter endvidere, at Uddannelses- og Forskningsministeriet videredelegerer denne kompetence i videst muligt omfang, med henblik på, at samtlige aftaler, der alene vedrører løndannelsen ved den pågældende institution mv., kan indgås af den lokale ledelse.

7. Cirkulærebemærkninger, der relaterer sig til en enkelt bestemmelse, er opført som bemærkning til denne bestemmelse. Andre bemærkninger er opført under "Generelle bemærkninger". Denne redaktionelle ændring medfører ikke nogen ændringer i bestemmelsernes, hhv. bemærkningernes retlige status.

8. De aftalte ændringer af resultat af forhandlingerne om fornyelse organisationsaftale for undervisere ved erhvervsakademier og professionshøjskoler (LC/CO10's forhandlingsområde) om jævn arbejdsbelastning, åbenhed og transparens fremgår af bilag 1j.

9. Med virkning fra 1. april 2021 er forskerstuderende indført som ny stillingskategori. Der er endvidere aftalt nye vilkår for adjunkter og lektorer, der som led i deres ansættelse er indskrevet på en forskeruddannelse, jf. bilag 1k.

Ikrafttræden mv.

Cirkulæret har virkning fra den 1. april 2021.

Samtidigt ophæves Skatteministeriets cirkulære af 3. juli 2020 (Medst. 035-20) om organisationsaftale for undervisere ved erhvervsakademier og professionshøjskoler (LC/CO10's forhandlingsområde).

Skatteministeriet, Medarbejder- og Kompetencestyrelsen, den 5. januar 2022

HANNE TVÆRMOSE ANDERSEN

Organisationsaftale for undervisere ved erhvervsakademier og professionshøjskoler (LC/CO10's forhandlingsområde)

-

Organisationsaftalens bestemmelser supplerer og/eller fraviger fællesoverenskomst mellem Finansministeriet og Lærernes Centralorganisation og CO10 - Centralorganisationen af 2010 (LC/CO10-fællesoverenskomsten).

§ 1. Organisationsaftalens dækningsområde

Organisationsaftalen omfatter undervisere ved erhvervsakademier og professionshøjskoler med grunduddannelse som:

1. bioanalytiker
2. socialrådgiver/socionom
3. sygeplejerske
4. radiograf
5. psykomotorisk terapeut (tidligere afspændingspædagog) eller
6. professionsbachelor i ernæring og sundhed

Cirkulærebemærkninger til § 1, stk. 1:

Organisationsaftalen omfatter tillige undervisere ved professionshøjskoler, der med udgangspunkt i en af de i § 1, stk. 1, nr. 1-7, nævnte grunduddannelser, har gennemført en kandidatuddannelse.

Lærere på institutioner i Bornholms Regionskommune, der udbyder de stk. 1, nævnte grunduddannelser, er fortsat omfattet af dækningsområdets § 1, stk. 1.

Ændringen af § 1, stk. 1, pkt. 5 fra afspændingspædagog til psykomotorisk terapeut skyldes ændring af uddannelsens navn og medfører ikke ændringer i bestemmelsens, hhv. bemærkningernes retlige status.

For så vidt angår grunduddannelsen som afspændingspædagog, er det en forudsætning, at den ansatte er uddannet som afspændingspædagog i henhold til Undervisningsministeriets brev af 22. november 1989 om rammebestemmelser om uddannelse af afspændingspædagoger og ved en af følgende institutioner:

1. *E. M. Marquarts Seminarium (Seminarium for Afspændingspædagogik E. M. M's Eftf. / Skolen for Psykomotorik i København / CVU København og Nordsjælland / Professionshøjskolen UCC)*
2. *Bodil Müllers Afspændingspædagogiske Seminarium (Skolen for Psykomotorik i København / CVU København og Nordsjælland / Professionshøjskolen UCC)*
3. *Ingrid Prahms Seminarium for Afspændingspædagoger*
4. *Randers Afspændingspædagogiske Seminarium (Skolen for Psykomotorik i Randers / Jysk Center for videregående Uddannelse / Professionshøjskolen VIA)*
5. *Skolen for Holistisk Afspænding*
6. *Skolen for Kropsdynamik (CVU København og Nordsjælland / Professionshøjskolen UCC)*
7. *Skolen for Kropsterapi og Afspænding (Skolen for Psykomotorik i København / CVU København og Nordsjælland/ Professionshøjskolen UCC)*

Eventuelle tvivlsspørgsmål herom, forudsættes forelagt Uddannelses- og Forskningsministeriet.

Stk. 2. Organisationsaftalen omfatter endvidere andre undervisere på erhvervsakademier og professionshøjskoler, der ikke er omfattet af en akademikeroverenskomst.

Cirkulærebemærkning til § 1:

Organisationsaftalens dækningsområde er undervisere ved erhvervsakademier og professionshøjskoler, der er beskæftiget med undervisning på erhvervsakademi- og professionsbacheloruddannelser samt efter- og videreuddannelse i tilknytning hertil og på mindst samme niveau.

§ 2. Løn

Lønssystemet består af en basisløn og en tillægsdel. Tillægsdelen omfatter funktionstillæg og kvalifikationsstillæg samt resultatløn, jf. § 4.

§ 3. Basisløn og tillæg for forskerstuderende, adjunkter og lektorer

Den ansatte indplaceres i nedenstående basislønforløb i forhold til uddannelse, jf. stk. 3, og eventuel anciennitet, hvor den pågældende har været beskæftiget med relevant arbejde.

Basislønnen udgør følgende årlige grundbeløb (niveau 31. marts 2012):

Basislønntrin

1	251.119 kr.
2	285.240 kr.
3	285.240 kr.
4	307.417 kr.
5	327.643 kr.
6	331.833 kr.
7	338.333 kr.
8	348.858 kr.

Basislønntrinnene 1-7 er 1-årige.

Stk. 2. Lønancienniteten regnes fra den 1. i ansættelsesmåneden og altid i hele måneder.

Stk. 3. Kandidater indplaceres i basislønforløb 1-8. Øvrige undervisere indplaceres i basislønforløb 1-7.

Stk. 4. Der ydes følgende pensionsgivende tillæg til adjunkter og lektorer:

Adjunkt: 42.000 kr.

Lektor: 83.000 kr.

Stk. 5. Der ydes et ikke-pensionsgivende tillæg til forskerstuderende på 14.900 kr.

Stk. 6. Ved ansættelse på deltid ydes forholdsmæssig løn.

§ 4. Kvalifikations- og funktionstillæg samt resultatløn for forskerstuderende, adjunkter og lektorer

Der kan mellem Finansministeriet og Centralorganisationen af 2010 aftales kvalifikations- og funktionstillæg til særlige stillingsgrupper.

Stk. 2. Der kan lokalt aftales tillæg for særlige funktioner, der varetages i stillingen eller stillingsgruppen.

Stk. 3. Der kan ligeledes lokalt aftales tillæg for kvalifikationer mv., dvs. på grundlag af den ansattes faglige og personlige kvalifikationer, kompetenceudvikling, kvaliteten i opgavevaretagelsen, balancen i forhold til tilsvarende stillinger på det øvrige arbejdsmarked og hensynet til rekruttering og fastholdelse.

Stk. 4. Tillæg efter stk. 2 og 3, kan aftales i form af varige eller midlertidige tillæg. Tillæggene angives i årligt grundbeløb (niveau 31. marts 2012).

Stk. 5. Der kan herudover lokalt aftales engangsvederlag, f.eks. som honorering af en særlig indsats.

Stk. 6. Der kan lokalt aftales supplerende resultatbaserede lønordninger, efter hvilke der udbetales resultatløn i form af tillæg for den pågældende måleperiode, i det omfang de på forhånd definerede kvantitative og kvalitative mål er opnået.

Stk. 7. Den lokale aftale forhandles og indgås mellem den lokale ledelse og den lokale tillidsrepræsentant. I de tilfælde, hvor der for en personalegruppe ikke er valgt en tillidsrepræsentant, indgås den lokale aftale med vedkommende organisations lokale afdeling eller direkte med organisationen.

Cirkulærebemærkninger til § 4.

Tillæggene i det nye lønsystem består af:

- 1. Centralt aftalte tillæg, jf. stk. 1.*
- 2. Lokalt aftalte funktions- og kvalifikationstillæg, jf. stk. 2 og 3. Disse tillæg aftales lokalt og er tilknyttet til den ansattes særlige funktioner eller særlige kvalifikationer.*
- 3. Der kan indgås forhåndsftaler om ydelser af sådanne tillæg. Tillæg kan ydes såvel i forbindelse med ansættelsen som under ansættelsen, ligesom der under ansættelsen kan ske forhøjelser af eksisterende tillæg. Der kan f.eks. lokalt aftales kvalifikationstillæg for relevante videreuddannelsesforløb og overbygningssuddannelser til grunduddannelserne.*
- 4. Resultatløn, jf. stk. 5.*

§ 5. Basisløn og tillæg for docenter

Basislønnen til docenter udgør 471.800 kr. årligt.

Stk. 2. Til docenter aftales tillæg lokalt. Opnås der ikke enighed om andet, ydes et pensionsgivende tillæg på 40.000 kr.

Stk. 3. Engangsvederlag fastsættes af ledelsen efter forhandling med den enkelte ansatte. Engangsvederlag kan f.eks. ydes som:

1. Honorering af særlig indsats
2. Resultatløn
3. Honorering af merarbejde

Stk. 4. Docenter er ikke omfattet af § 10 om merarbejde.

Stk. 5. Aftaler om varige eller midlertidige tillæg indgås på grundlag af en forhandling mellem ledelsen og den enkelte ansatte, som kan vælge at lade sig bistå af sin faglige organisation.

Resultatet af forhandlingen indsendes til den forhandlingsberettigede organisations godkendelse.

Hvis resultat af forhandlingen ikke kan godkendes, kan organisationen (med mindre, 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. 6. 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 den forhandlingsberettigede organisation.

§ 6. Lønregulering

Basisløn efter § 3 og § 5 og funktions- og kvalifikationstillæg efter § 4, stk. 1 og 2, § 5, stk. 2 samt eventuelle tillæg efter bilag 1d, § 14, stk. 1-3, reguleres med de generelle stigninger, der aftales centralt ved overenskomstfornyelserne eller udmøntes via en generel reguleringsordning.

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

§ 7. Pension

Ansættelsesmyndigheden indbetaler pensionsbidrag af:

1. basisløn efter § 3, stk. 1 og § 5, stk. 1.
2. centralt aftalte tillæg efter § 4, stk. 1, i det omfang det fremgår af vedkommende aftale,
3. varige tillæg efter § 4, stk. 2 og 3,
4. midlertidige tillæg efter § 4, stk. 2 og 3, der er aftalt efter 1. september 2003,
5. personlige tillæg efter bilag 1d, § 14, stk. 1, i det omfang der er indbetalt pensionsbidrag af hidtidige tillæg, og
6. tillæg efter bilag 1d, § 14, stk. 2 og 3.
7. Engangsvederlag efter § 4, stk. 5 og resultatløn efter § 4, stk. 6, i det omfang det i den konkrete tillægsaftale er aftalt pensionsgivende.

Stk. 2. Det samlede pensionsbidrag udgør 18 pct. af de pensionsgivende løndelev. Den ansattes andel af pensionsbidraget anses at udgøre 1/3 af det samlede pensionsbidrag. Lønspesifikationen skal indeholde oplysning herom.

Stk. 3. Ansættelsesmyndigheden indbetaler pensionsbidragene til vedkomme-de pensionsordning i henhold til protokollat herom, jf. bilag 1h.

Stk. 4. Tjenestemandsansatte lektorer omfattet af bilag 1b, 1c, 1d og 1e, der ansættes som docenter, og som optages i Pensionskassen af 1925, er omfattet af stk. 2 og 3 for så vidt angår pension af tillæg mv. samt forskellen på basislønnen som docent og den pensionsgivende løn i den pågældendes stilling umiddelbart før optagelsen i Pensionskassen af 1925. Herudover indbetales pensionsbidrag af den pensionsgivende løn, jf. 1. pkt., til Pensionskassen af 1925 med den procentsats, som fremgår af stk. 2, 1. pkt.

Cirkulærebemærkning til § 7, stk. 4:

Før en tjenestemandsansat lektor ansættes som docent, bør det afklares, om den pågældende - efter ansøgning - kan optages i Pensionskassen af 1925. Såfremt ansøgningen imødekommes, sker ansættelsen på overenskomstvilkår, dog med bevarelse af tjenestemandspensionen.

Tjenestemandspensionen vil i givet fald blive beregnet efter det skalatrin, som den pågældende var indplaceret på umiddelbart før optagelse i P25.

§ 8. Arbejdstid

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

Stk. 2. De ansatte er ikke omfattet af aftale om tillæg for aften- og natarbejde for ansatte inden for COII's forhandlingsområde (for tiden perst. nr. 020-06) og aftale om natpenge mv. for tjenestemænd i staten (for tiden perst.nr. 019-06).

Cirkulærebemærkning til § 8:

Aftale om underviserarbejdstid om jævn arbejdsbelastning, åbenhed og transparens fremgår af bilag 1j.

§ 9. Plustid

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

Cirkulærebemærkninger til § 9, stk. 1:

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

Stk. 2. Den individuelt aftalte arbejdstid kan ikke udgøre mere end gennemsnitlig 42 timer om ugen.

Stk. 3. Ved aftale om plustid forhøjes arbejdstiden og lønnen forholdsmæssigt.

Cirkulærebemærkninger til § 9, stk. 3:

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

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

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

Stk. 4. Af den del af lønnen, der overstiger lønnen for fuldtidsbeskæftigelse, indbetaler ansættelsesmyndigheden sædvanligt pensionsbidrag af hele den forhøjede løn.

Stk. 5. En individuel aftale om plustid kan af såvel den ansatte som ansættelsesmyndigheden opsiges til bortfald med 3 måneders varsel til udgangen af en måned, med mindre andet aftales.

Cirkulærebemærkninger til § 9, stk. 5:

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

Stk. 6. Hvis den ansatte afskediges uansøgt, har den pågældende – uanset et eventuelt aftalt længere varsel – ret til at vende tilbage til den beskæftigelsesgrad, som gjaldt før overgangen til plustid, 3 måneder før fratrædelsestidspunktet.

Cirkulærebemærkninger til § 9, stk. 6:

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

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

§ 10. Merarbejde for adjunkter og lektorer

Der kan ydes godtgørelse for pålagt tjenstligt merarbejde, som har været af større omfang.

Stk. 2. Ansættelsesmyndigheden fastsætter omfanget af merarbejdet på grundlag af en skriftlig indberetning.

Stk. 3. Godtgørelse for merarbejde ydes så vidt muligt i form af afspadsering af samme varighed som det godkendte merarbejde, jf. stk. 2, med tillæg af 50 pct. Sådan afspadsering bør normalt være tildelt den ansatte inden udløbet af det efterfølgende år. Meddelelse om afspadsering gives den ansatte med passende varsel, dvs. normalt ikke mindre end 14 dage.

Stk. 4. Såfremt afspadsering ikke kan finde sted, godtgøres det godkendte merarbejde, jf. stk. 2, med betaling, der pr. merarbejdstime udgør 1/1924 af den pågældendes årsløn, inkl. eget pensionsbidrag, med tillæg af 50 pct.

§ 11. Konstitution

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

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

Cirkulærebemærkninger til § 11, stk. 1:

Ikke pensionsgivende tillæg efter § 11, stk. 1, ydes uden for cheflønspuljen.

Stk. 2. Bestemmelserne i stk. 1, kan fraviges eller suppleres ved lokal aftale.

Stk. 3. Lokalaftaler indgås af de enkelte ministerier eller dem, de bemyndiger hertil, og vedkommende forhandlingsberettigede organisationer eller dem, de bemyndiger hertil.

Stk. 4. Lokalaftaler kan opsiges til bortfald med et varsel på 3 måneder, medmindre der aftales et andet varsel.

Stk. 5. Efter udløbet af den lokale aftale gælder bestemmelserne i denne aftale. Det gælder også i forhold til igangværende funktioner, medmindre andet aftales.

Stk. 6. Tillæg efter stk. 1 kan aftales lokalt efter forhandlingsreglerne i aftalen om chefløn for den pågældende chefstilling.

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

Stk. 7. I øvrigt følges de for statens tjenestemænd gældende regler om ydelse af funktionsvederlag.

Cirkulærebemærkninger til § 11:

De enkelte ministerier mv. og organisationer afgør, på hvilket niveau aftaleretten skal varetages.

Finansministeriet forudsætter, at kompetencen til at indgå lokalaftaler videredelegeres i videst muligt omfang. Centralorganisationerne har tilsvarende henstillet til medlemsorganisationerne, at de videredelegerer aftaleretten til det lokale niveau.

§ 12 Forhandling og voldgift

Bestemmelserne om forhandling og voldgift i §§ 17-19 i LC/CO10-fællesoverenskomsten finder ikke anvendelse i tilfælde, hvor ansættelses-myndigheden afskediger en adjunkt, fordi adjunkten undlader at anmode om lektorbedømmelse inden for den for vedkommende ansatte gældende frist, eller fordi lektorbedømmelsen af adjunkten ikke er positiv.

§ 13 Opretholdte overgangsbestemmelser

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

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

Cirkulærebemærkninger til § 13:

Allerede ansatte, der er indplaceret i basislønforløb i det nye lønsystem i henhold til bestemmelserne i § 14 i den tidligere organisationsaftale af 26. august 2003, er stadig omfattet af denne bestemmelse. Bestemmelsen er gengivet i bilag 1d.

§ 14. Ikrafttræden mv.

Organisationsaftalen træder i kraft den 1. april 2021.

Stk. 2. Samtidigt ophæves organisationsaftale for undervisere ved erhvervsakademier og professionshøjskoler (LC/CO10's forhandlingsområde) af 3. juli 2020 (Medst. 035-20).

Stk. 3. Organisationsaftalen kan af parterne opsiges skriftligt med 3 måneders varsel til en 31. marts, dog tidligst til den 31. marts 2024.

København, den 3. januar 2022

Centralorganisationen af 2010

Jesper Korsgaard Hansen

Danske Bioanalytikere

Martina Jürs

Dansk Socialrådgiverforening

Mads Bilstrup

Dansk Sygeplejeråd

Skatteministeriet,

Medarbejder- og Kompetencestyrelsen

Hanne Tværmose Andersen

Grete Christensen

Kost og Ernæringsforbundet

Ghita Parry

Lærernes Centralorganisation

Gordon Ørskov Madsen

Uddannelsesforbundet

Hanne Pontoppidan

Overgangsordning for undervisere på erhvervsakademierne

-

1. Undervisere, der er ansat med virkning fra før 1. august 2013

1.1. Undervisere, der ikke er omfattet af pkt. 2 eller 3 nedenfor, og er ansat inden den 1. august 2013, omfattes af organisationsaftalen således:

Undervisere indplaceres med virkning fra den 1. august 2013 i organisationsaftalens lønforløb for adjunkter og lektorer med hidtidig lønanciennitet/relevant erfaring.

Hvis lønnen i den nye stilling (stillingsstruktur) er lavere end lønnen i den hidtidige stilling, ydes et tillæg til udligning af forskellen. Tillægget beregnes som forskellen mellem centralt aftalte løndelev (basisløn og tillæg), eksklusiv pension, i den hidtidige stilling og centralt aftalte løndelev (basisløn og tillæg), eksklusiv pension, i den nye stilling. Udligningstillæggets størrelse reduceres med fremtidige stigninger i den centralt aftalte løn (basisløn og tillæg).

Udligningstillægget er pensionsgivende, idet omfang det udligner løndelev der hidtil var pensionsgivende

Lokalt aftalte tillæg indgår ikke i lønsammenligningen. Lokalt aftalte tillæg fortsætter i overensstemmelse med den lokale aftale.

1.2. Overgang til stillingsstruktur

Undervisere, der er ansat inden den 1. august 2013, kunne indtil den 1. januar 2015 vælge at overgå til adjunkt/lektorforløb med henblik på at lade sig lektorbedømme efter den nye stillingsstruktur. Institutionen fastsætter i så fald en adjunktperiode og overgang til en lektorstilling forudsætter positiv lektorbedømmelse.

Undervisere kan efter aftale med institutionen anmode om at lade sig lektorbedømme uden forudgående ansættelse som adjunkt (fast-track).

Er bedømmelsen negativ, skal institutionen tilbyde underviseren en forlængelse af bedømmelsesperioden med op til to år med henblik på fornyet bedømmelse i tilknytning hertil. I så fald skal underviseren senest seks måneder før den forlængede bedømmelsesperiodes udløb anmode om at få sine kvalifikationer bedømt. Anmodning kan ske tidligere efter aftale med institutionen. Er denne 2. bedømmelse negativ, eller undlader underviseren at anmode om at få sine kvalifikationer bedømt inden for den fastsatte frist, skal institutionen umiddelbart herefter iværksætte en afskedigelse efter overenskomstens regler.

2. Undervisere, der er overført fra en erhvervsskole til et erhvervsakademi (gælder ikke bygningskonstruktører)

2.1. Ansatte, der i deres hidtidige ansættelse på en erhvervsskole har været ansat på tjenestemandslignende vilkår i henhold til Undervisningsministeriets bekendtgørelse om ansættelsesvilkår for tjenestemand-

lignende ansatte ved institutioner for erhvervsrettet uddannelse og kostafdelinger, bevarer vilkår, svarende hertil, jf. § 40 i Lov nr. 346 af 14. maj 2008 om erhvervsakademier for videregående uddannelser med senere ændringer.

Ansatte, der vælger at blive på tjenstemandslignende vilkår, er omfattet af de løn- og pensionsvilkår, som fremgår af den enhver tid gældende aftale om løn for lærere ansat på tjenstemandslignende vilkår ved institutioner for erhvervsrettet uddannelse (for tiden Modst. nr.: 054-19) og den enhver tid gældende aftale mellem Finansministeriet og COII om forhøjelse af pensionsbidraget for COII's pensionsaftaler (for tiden Perst. nr. 032-02).

Til undervisere, der er overført fra en erhvervsskole til et erhvervsakademi ydes pr. 1. oktober 2018 et tillæg på 1.375 kr. om året (niveau 31. marts 2012).

2.2. Undervisere, der er fyldt 60 år eller fylder 60 år, skal i deres arbejdstidsopgørelse efter anmodning herom tillægges 175 timer årligt, som underviseren selv disponerer over. Anmodningen skal fremsættes inden udgangen af en normperiode og får virkning fra begyndelsen af den følgende normperiode, dog tidligst fra begyndelsen af den normperiode, hvori læreren fylder 60 år.

Undervisere, der tillægges timer som ovenfor nævnt, kan ikke få merarbejdshonorering. Hvis normen overskrides, afspadseres de overskydende timer i den efterfølgende normperiode i forholdet 1:1.

2.3. Bestemmelsen i pkt. 3.2. finder alene anvendelse for undervisere, der pr. 31. juli 2013 er fyldt 57 år.

2.4. *Overgang til stillingsstruktur*

Vælger den ansatte at overgå til den nye stillingsstruktur, jf. pkt. 1.1. og 1.2. ovenfor, ansættes den pågældende på samme lønvilkår, som er aftalt for ansatte, der er ansat ved et erhvervsakademi inden den 1. august 2013.

Den ansatte bevarer retten til at være forudlønnet ved overgang til nye lønvilkår.

Tjenstemandslignende ansatte, der ikke inden for fristen anmoder om at få sine kvalifikationer bedømt, eller som ikke opnår positiv lektorbedømmelse, kan afskediges med den pågældendes opsigelsesvarsel. Afskedigelse i disse situationer, kan ikke prøves.

2.5. Bestemmelserne om pension for ansatte med en statsgaranteret pensionsordning i cirkulære om aftale om løn for lærere ansat på tjenstemandslignende vilkår ved institutioner for erhvervsrettet uddannelse (for tiden Modst.nr 054-19) finder tilsvarende anvendelse.

2.6. Eventuelle tillæg der måtte ydes til udligning af forskelle mellem den hidtidige løn og lønnen i henholdsvis adjunkt eller lektorstillingen er pensionsgivende til en supplerende pensionsordning i det omfang det udligner løndele, der tidligere var pensionsgivende til en supplerende pensionsordning.

Overgangsordning for undervisere, der er ansat efter 1. januar 2003 og inden den 1. august 2013 på en professionshøjskole

-

1. Undervisere, der er ansat med virkning fra før 1. august 2013

Undervisere, der er ansat efter 1. januar 2003 og inden den 1. august 2013, fortsætter på hidtidige lønvilkår, medmindre andet fremgår nedenfor.

1.1. *Undervisere på områder, der hidtil har været omfattet af en stillingsstruktur (sundhedsgrupperne på professionshøjskolerne)*

Adjunkter, der er ansat inden den 1. august 2013, kunne indtil den 1. august 2014 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.

Valgte adjunkten ikke at overgå til ny stillingsstruktur, fortsætter adjunkten i sit adjunktforløb efter den hidtidige stillingsstruktur (stillingsstruktur ved Centre for Videregående Uddannelse og andre institutioner for mellemlange videregående uddannelser). Overgang til en lektorstilling forudsætter positiv lektorbedømmelse efter den hidtidige stillingsstruktur. Der ydes lektortillæg efter den nye stillingsstruktur.

Undervisere, der tidligere har afvist tilbud om lektorbedømmelse, fortsætter på hidtidige løn- og ansættelsesvilkår, så længe ansættelsen varer.

1.2. *Undervisere på områder, der ikke tidligere har været omfattet af stillingsstruktur*

Undervisere, der er ansat inden den 1. august 2013, kunne indtil 1. januar 2015 vælge at overgå til adjunkt/lektorforløb med henblik på at lade sig lektorbedømme efter den nye stillingsstruktur. Institutionen fastsætter i så fald en adjunktperiode og overgang til en lektorstilling forudsætter positiv lektorbedømmelse.

Undervisere kan efter aftale med institutionen anmode om at lade sig lektorbedømme uden forudgående ansættelse som adjunkt (fast-track).

Er bedømmelsen negativ, skal institutionen tilbyde underviseren en forlængelse af bedømmelsesperioden med op til to år med henblik på fornyet bedømmelse i tilknytning hertil. I så fald skal underviseren senest seks måneder før den forlængede bedømmelsesperiodes udløb, anmode om at få sine kvalifikationer bedømt. Anmodning kan ske tidligere efter aftale med institutionen. Er denne 2. bedømmelse negativ, eller undlader underviseren at anmode om at få sine kvalifikationer bedømt inden for den fastsatte frist, skal institutionen umiddelbart herefter iværksætte en afskedigelse efter overenskomstens regler.

Undervisere indplaceres i organisationsaftalens lønforløb for adjunkter og lektorer med adjunkt- eller lektortillæg afhængig af stillingen og med hidtidig lønanciennitet.

Hvis lønnen i den nye stilling (stillingsstruktur) er lavere end lønnen i den hidtidige stilling, ydes et tillæg til udligning af forskellen. Tillægget beregnes som forskellen mellem centralt aftalte lønde (basisløn og tillæg), eksklusiv pension, i den hidtidige stilling og centralt aftalte lønde (basisløn og tillæg), eksklusiv pension i den nye stilling. Udligningstillæggets størrelse reduceres med fremtidige stigninger i den centralt aftalte løn (basisløn og tillæg).

Udligningstillægget er pensionsgivende, idet omfang det udligner lønde, der hidtil var pensionsgivende

Lokalt aftalte tillæg indgår ikke i lønsammenligningen. Lokalt aftalte tillæg fortsætter i overensstemmelse med den lokale aftale.

2. Undervisere, der er overført fra en erhvervsskole, eventuelt via et erhvervsakademi, til en professionshøjskole

2.1. Ansatte, der i deres hidtidige ansættelse på en erhvervsskole har været ansat på tjenestemandslignende vilkår i henhold til Undervisningsministeriets bekendtgørelse om ansættelsesvilkår for tjenestemandslignende ansatte ved institutioner for erhvervsrettet uddannelse og kostafdelinger, bevarer vilkår, svarende hertil, jf. § 40 i Lov nr. 346 af 14. maj 2008 om erhvervsakademier for videregående uddannelser med senere ændringer.

Ansatte, der vælger at blive på tjenestemandslignende vilkår, er omfattet af de løn- og pensionsvilkår, som fremgår af den til enhver tid gældende aftale om løn for lærere ansat på tjenestemandslignende vilkår ved institutioner for erhvervsrettet uddannelse (for tiden Modst. nr.: 054-19) og den enhver tid gældende aftale mellem Finansministeriet og COII om forhøjelse af pensionsbidraget for COII's pensionsaftaler (for tiden Perst. nr. 032-02).

Til undervisere, der er overført fra en erhvervsskole, eventuelt via et erhvervsakademi, til en professionshøjskole ydes pr. 1. oktober 2018 et tillæg på 1.375 kr. om året (niveau 31. marts 2012).

2.2. Undervisere, der er fyldt 60 år eller fylder 60 år, skal i deres arbejdstidsopgørelse efter anmodning herom tillægges 175 timer årligt, som underviseren selv disponerer over. Anmodningen skal fremsættes inden udgangen af en normperiode og får virkning fra begyndelsen af den følgende normperiode, dog tidligst fra begyndelsen af den normperiode, hvori læreren fylder 60 år.

Undervisere, der tillægges timer som ovenfor nævnt, kan ikke få merarbejdshonorering. Hvis normen overskrides, afspadses de overskydende timer i den efterfølgende normperiode i forholdet 1:1.

2.3. Bestemmelsen i pkt. 3.2. finder alene anvendelse for undervisere, der pr. 31. juli 2013 er fyldt 57 år.

2.4. *Overgang til stillingsstruktur*

Vælger den ansatte at overgå til den nye stillingsstruktur, jf. pkt. 1.2. ovenfor, ansættes den pågældende på samme lønvilkår, som er aftalt for ansatte, der er ansat ved et erhvervsakademi inden den 1. august 2013, jf. bilag 1a, pkt. 1.1.

Tjenestemandslignende ansatte, der ikke inden for fristen anmoder om at få sine kvalifikationer bedømt, eller som ikke opnår positiv lektorbedømmelse, kan afskediges med den pågældendes opsigelsesvarsel. Afskedigelse i disse situationer, kan ikke prøves.

Den ansatte bevarer retten til at være forudlønnet ved overgang til nye lønvilkår.

2.5. Bestemmelserne om pension for ansatte med en statsgaranteret pensionsordning i cirkulære om den enhver tid gældende aftale om løn for lærere ansat på tjenestemandslignende vilkår ved institutioner for erhvervsrettet uddannelse (for tiden Modst.nr.: 054-19) finder tilsvarende anvendelse.

2.6. Eventuelle tillæg, der måtte ydes til udligning af forskelle mellem den hidtidige løn og lønnen i henholdsvis adjunkt eller lektorstillingen, er pensionsgivende til en supplerende pensionsordning, i det omfang det udligner løndelev, der tidligere var pensionsgivende til en supplerende pensionsordning.

Protokollat om tillæg til adjunkter og lektorer mv. omfattet af Undervisningsministeriets notat af 30. juni 2003 om stillingsstruktur ved centre for videregående uddannelse og andre institutioner for mellemlange videregående uddannelser, som er ansat inden den 1. august 2013 og som vælger ikke at overgå til ny stillingsstruktur inden den 1. august 2014

-

Kapitel 1. Dækningsområde

§ 1. Protokollatet omfatter lærere, herunder tjenestemand- og tjenstemandslignende lærere, som er omfattet af Undervisningsministeriets notat af 30. juni 2003 om stillingsstruktur ved centre for videregående uddannelse og andre institutioner for mellemlange videregående uddannelser, som iværksat ved Undervisningsministeriets tillæg 1 af 30. juni 2003 om stillingsstruktur ved centre for videregående uddannelse og andre institutioner for mellemlange videregående uddannelser, der udbyder social- og sundhedsfaglige mellemlange videregående uddannelser, jf. kap. 2, henholdsvis af § 10, stk. 3-7, i Undervisningsministeriets bekendtgørelse nr. 635 af 27. juni 2003 om lektorbedømmelse ved centre for videregående uddannelse og andre institutioner for mellemlange videregående uddannelser med senere ændringer, jf. kap. 3.

Cirkulærebemærkninger til § 1:

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

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

Kapitel 2. Adjunkter og lektorer

§ 2. Ansættelse som lærer sker som adjunkt eller lektor efter de i § 1 anførte regler. Ansættelse som lektor forudsætter positiv lektorbedømmelse efter de af Undervisningsministeriet fastsatte regler om lektorbedømmelse ved centre for videregående uddannelse og andre institutioner for mellemlange videregående uddannelser.

Cirkulærebemærkninger til § 2:

Idet tjenestemand- og tjenestemandlignende ansatte ikke kan nyansættes, er §§ 2-4 ikke relevante for denne gruppe.

§ 3. Medmindre en adjunkt ansættes tidsbegrænset, fastsættes der ved ansættelsen en adjunktperiode på normalt 4 år, i løbet af hvilken adjunkten for at bevare sin ansættelse skal anmode om at få sine kvalifikationer bedømt inden for en fastsat frist og i forlængelse heraf opnå en positiv lektorbedømmelse.

Stk. 2. Er lektorbedømmelsen positiv, overgår adjunkten til ansættelse som lektor med virkning fra adjunktperiodens udløb.

Stk. 3. Bestemmelserne om forhandling og voldgift i §§ 17-19 i LC/CO10-fællesoverenskomsten finder ikke anvendelse i tilfælde, hvor ansættelses-myndigheden afskediger en adjunkt, fordi adjunkten undlader at anmode om lektorbedømmelse inden for den for vedkommende ansatte gældende frist, eller fordi lektorbedømmelsen af adjunkten ikke er positiv.

Cirkulærebemærkninger til § 3:

I Undervisningsministeriets notat af 30. juni 2003 om stillingsstruktur ved centre for videregående uddannelse og andre institutioner for mellemlange videregående uddannelser er fastsat de nærmere regler om blandt andet

- 1. fastsættelse af adjunktperiodens længde,*
- 2. fristerne for adjunktens anmodning om lektorbedømmelse,*
- 3. konsekvenserne af positiv og negativ lektorbedømmelse,*
- 4. tidsbegrænset ansættelse*

Ved fravær på grund af barsels- eller adoptionsorlov skal fristen for anmodning om lektorbedømmelse og adjunktperiodens længde efter ansøgning forlænges svarende til fraværperiodens længde. Fristen og adjunktperioden kan i andre særlige tilfælde efter ansøgning forlænges med op til 1 år, for eksempel begrundet i langvarig sygdom.

§ 4. Til adjunkter ydes et tillæg på 34.700 kr. i årligt grundbeløb.

Stk. 2. Ansættelsesmyndigheden indbetaler pensionsbidrag af tillægget, jf. organisationsaftalens § 7.

Stk. 3. Ved ansættelse på deltid ydes tillægget forholdsmæssigt.

§ 5. Tillæg til lektorer aftales lokalt. Opnås der ikke enighed om andet, ydes et tillæg på 70.400 kr. i årligt grundbeløb.

Cirkulærebemærkninger til § 5 stk. 1:

Lektortillægget er ved OK13 forhøjet med 11.200 kr.

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

Stk. 2. Eventuelt funktionstillæg til lektorer aftales lokalt. Opnås der ikke enighed om andet, ydes dog et funktionstillæg på 11.000 kr., til lektorer, der er ansat ved professionshøjskoler, og som har

hovedbeskæftigelse ved efter- og videreuddannelse samt forsknings-tilknytning, udviklingsarbejde og videnscenterfunktion.

Stk. 3. Tillæg efter denne bestemmelse forudsætter, at den ansatte i mere end halvdelen af arbejdstiden er beskæftiget med opgaver som nævnt i bestemmelsen.

Cirkulærebemærkninger til § 5, stk. 2 og 3:

Medmindre andet aftales lokalt ydes der efter § 5, stk. 2, et funktionstillæg til lektorer, der er ansat ved professionshøjskoler, og som har hovedbeskæftigelse ved efter- og videreuddannelse samt forskningstilknytning, udviklingsarbejde og videnscenterfunktion.

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

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

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

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

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

Med hensyn til sammenhængen mellem ovennævnte funktionstillæg til lektorer og muligheden for til adjunkter og lektorer lokalt at aftale funktions- og kvalifikationstillæg skal opmærksomheden henledes på, at lokalt aftalte tillæg kan aftales i form af midlertidige tillæg, og at det kan aftales, at der i lokalt aftalte midlertidige og varige tillæg sker modregning af eventuelt funktionstillæg efter § 5, stk. 2.

Stk. 4. Er der lokalt aftalt lektor og/eller funktionstillæg på anden beløbsstørrelse end centralt fastsat, foretages der med virkning fra 1. januar 2011 en tilsvarende forhøjelse af lektortillægget henholdsvis nedsættelse af funktionstillægget.

Stk. 5. Ansættelsesmyndigheden indbetaler pensionsbidrag af tillæg efter stk. 1, 2, og 4, jf. organisationsaftalens § 7 eller aftale om nyt lønsystem for tjenestemand- og tjenestemandslignende ansatte lærere § 1.

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

Kapitel 3. Overgangsregler

§ 6. Lærere, som er ansat pr. 31. juli 2003, er ikke omfattet af kap. 2, jf. dog §§ 7-10.

§ 7. Uanset bestemmelsen i § 6 er lærere, der har oppebåret et undervisningstillæg på 34.700 kr. i årligt grundbeløb i henhold til §§ 1 eller 2 i protokollat af 26. august 2003 om overgangsordning i den tidligere organisationsaftale for visse lærere ved centre for videregående uddannelse og andre institutioner for mellemlange videregående uddannelser (Perst. nr. 067-03), omfattet af bestemmelserne i kap. 2.

§ 8. Lektorer, som pr. 1. januar 2000 eller senere er ansat eller overgået til ansættelse som lektor efter det ophævede protokollat af 21. december 1999 om stillingsstruktur ved de sociale højskoler (Perst. nr. 017-00), ydes tillæg efter § 5.

§ 9. Adjunkter, som er ansat pr. 1. januar 2000 eller senere efter det ophævede protokollat af 21. december 1999 om stillingsstruktur ved de sociale højskoler (Perst. nr. 017-00), bevarer hidtidige løn- og ansættelsesvilkår. Ansættelsesmyndigheden indbetaler pensionsbidrag af adjunkttillæg efter § 4 i det anførte protokollat, jf. organisationsaftalens § 7.

Stk. 2. Med virkning fra den ansattes overgang til ansættelse som lektor ydes dog tillæg efter § 5.

§ 10. Lærere, som ikke er omfattet af §§ 7-9, kan vælge at bevare hidtidige løn- og ansættelsesvilkår eller at overgå til ansættelse som lektor efter bestemmelserne i stk. 2-8.

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

Stk. 3. For lærere, som er ansat før den 1. januar 2000 ved sociale højskoler, gælder de frister for tilmelding til lektorbedømmelse, der er fastsat i § 8, stk. 3, i det ophævede protokollat af 21. december 1999 om stillingsstruktur ved de sociale højskoler (Perst. nr. 017-00).

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

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

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

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

Stk. 6. Er bedømmelsen negativ, kan ansættelsesmyndigheden vælge at forlænge ansættelsen med 2 år og give den pågældende mulighed for en fornyet bedømmelse. Lærere, der gives mulighed for en fornyet bedømmelse, skal senest 6 måneder før den forlængede ansættelses udløb anmode om en fornyet bedømmelse. Er den fornyede bedømmelse positiv, overgår den pågældende med virkning fra det tidspunkt, bedømmelsen er afgivet, til ansættelse som lektor. Anmoder læreren ikke om en fornyet bedømmelse

senest 6 måneder før den forlængede ansættelses udløb, eller er den fornyede bedømmelse negativ, fratræder den pågældende med overenskomstmæssigt varsel. For tjenestemand- og tjenestemandslignende ansatte, foretager den lokale ansættelsesmyndighed i dette tilfælde en konkret vurdering af, hvorvidt der bør tages skridt til uansøgt afsked på grund af uegnethed.

Stk. 7. Er bedømmelsen negativ, og forlænger ansættelsesmyndigheden ikke den pågældendes ansættelse med henblik på en fornyet bedømmelse, jf. stk. 6, fratræder den pågældende med overenskomstmæssigt varsel.

Stk. 8. Ved overgang til ansættelse som lektor ydes tillæg efter § 5. Fra samme tidspunkt bortfalder hidtidige tillæg, herunder eventuelle personlige tillæg efter bilag 1d § 14, stk. 1 og 3 jf. organisationsaftale for lærere ved centre for videregående uddannelse og andre institutioner for mellemlange videregående uddannelser (067-03). Hvis personlige tillæg efter organisationsaftalens bilag 1d § 14, stk. 1, var højere end den pågældendes lektortillæg, ydes dog et personligt tillæg til udligning af forskellen. Dette tillæg ydes dog alene for den resterende periode, hvis tillægget efter organisationsaftalens bilag 1d § 14, stk. 1, var et midlertidigt tillæg.

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

§ 11. For ansatte omfattet af §§ 7-10, der ikke modtager funktionstillæg i henhold til § 5, stk. 2, modregnes forhøjelse af lektortillægget på 11.200 kr., jf. § 5, stk. 1, i evt. andre centralt fastsatte tillæg, som den pågældende oppebærer.

§ 12. Overenskomstansatte lærere, som i perioden 1. august 2003 til 1. januar 2007 overgik til ansættelse ved et center for videregående uddannelse som følge af, at driften af sygeplejerske- og radiografuddannelsen mv. med hjemmel i lov om Centre for Videregående Uddannelse og andre selvejende institutioner for videregående uddannelser mv. overdrages fra en amtskommune, en regions-kommune eller Hovedstadens Sygehusfællesskab, kan vælge at overgå til ansættelse som lektor efter bestemmelserne i § 10, stk. 2 og stk. 4-8.

Kapitel 4. Ikrafttræden mv.

§ 13. Ikrafttræden og opsigelse

Protokollatet har virkning fra den 1. august 2013.

Stk. 2. For lærere ansat før 1. august 2003, og som har bevaret de hidtidige løn- og ansættelsesvilkår, er bestemmelserne om stillingsstruktur ved de sociale højskoler (Perst. nr. 017-00) fsva. CO 10's overenskomstområde fortsat gældende.

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

København, den 2. maj 2014

Centralorganisationen af 2010

Jesper Korsgaard Hansen

Ergoterapeutforeningen

Gunner Gamborg

Danske Fysioterapeuter

Tina Lambrecht

Danske Bioanalytikere

Bert Asbild

Dansk Socialrådgiverforening

Majbrit Berlau

Dansk Sygeplejeråd

Grete Christensen

Jordemoderforeningen

Lilian Bondo

Kost og Ernæringsforbundet

Ghita Parry

Finansministeriet

P. M.V.

E. B.

David Sembach

Overgangsordning for visse lærere ved centre for videregående uddannelse og andre institutioner for mellemlange videregående uddannelser ansat før 1. januar 2003

-

Bilag 1d er en gengivelse af § 14 og cirkulærebemærkningerne hertil i det tidligere cirkulære om organisationsaftale for visse lærere ved centre for videregående uddannelse og andre institutioner for mellemlange videregående uddannelser (Perst. nr. 067-03).

Cirkulærebemærkninger til § 14 om overgangsordning for allerede ansatte

Til § 14, stk. 1, nr. 1

De i § 14, stk. 1, nr. 1, nævnte ansatte, der er ansat før organisationsaftalens

ikrafttræden på individuel kontrakt eller på tjenestemandslignende vilkår med forsikringsmæssig pensionsordning, omfattes af organisationsaftalen med virkning fra den 1. april 2002 eller det eventuelt senere ansættelsestidspunkt og indplaceres med virkning fra samme tidspunkt i basislønforløbet.

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

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

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

Til § 14, stk. 2

I forbindelse med stillingsskift inden for organisationsaftalens område afgør de konkrete forhandlinger den samlede løn i den nye stilling. Udligningstillæg efter stk. 2 videreføres ikke.

Overgang efter positiv lektorbedømmelse til ansættelse som lektor ved samme institution betragtes ikke som stillingsskift.

Aftaletekst

§ 14. Overgangsordning for allerede ansatte

Samtlige ansatte overgår til det nye lønsystem og indplaceres således:

1. Ansatte, der har uddannelse som sygeplejerske, radiograf, jordemoder eller afspændingspædagog, og som er ansat ved denne organisationsaftales ikrafttræden, jf. § 15, stk. 1, eller som overgår til ansættelse ved et center for videregående uddannelse i forbindelse med virksomhedsoverdragelse,

indplaceres i basislønforløbet på grundlag af det hidtidige løntrin. Indplaceringen sker på nærmeste højere løntrin i basislønforløbet. Varige tillæg videreføres som personlige tillæg. Midlertidige tillæg videreføres som personlige tillæg for den resterende periode.

2. Ansatte, der har uddannelse som ergoterapeut, fysioterapeut, socialrådgiver/socionom eller bioanalytiker, indplaceres i basislønforløbet på grundlag af den hidtidige skalaløn, jf. dog nr. 3. Indplaceringen sker på nærmeste højere løntrin i basislønforløbet. Varige tillæg, eksklusiv eventuelt adjunkt- eller lektortillæg, videreføres som personlige tillæg. Midlertidige tillæg videreføres som personlige tillæg for den resterende periode.
3. Ansatte, der har uddannelse som socialrådgiver/socionom, som er omfattet af nyt lønsystem, indplaceres på det hidtidige anciennitetstrin i basislønforløbet og med samme oprykningssdato. Eventuelt udligningstillæg videreføres. Andre varige tillæg, eksklusiv eventuelt adjunkt- eller lektortillæg, videreføres som personlige tillæg. Midlertidige tillæg videreføres som personlige tillæg for den resterende periode. De ansatte er ikke omfattet af stk. 2 og 3.

Stk. 2. Hvis den samlede løn ved indplacering på sluttrin i basislønforløbet, inklusiv eventuelle videreførte tillæg efter stk. 1 samt eventuelt lektortillæg, er lavere end den hidtidige, samlede faste løn, ydes et tillæg til udligning af forskellen. Tillægget bortfalder i forbindelse med stillingsskift.

Stk. 3. Ansatte, der ved overgang til det nye lønsystem ikke oppebærer slutløn i det hidtidige lønforløb, sikres endvidere et tillæg/en tillægsforhøjelse svarende til værdien af førstkommende anciennitetsstigning med virkning fra det tidspunkt, da anciennitetsoprykningen ville være sket efter det hidtidige lønsystem. Tillægget/tillægsforhøjelsen ydes dog kun i det omfang, der ikke i forbindelse med overgangen til det nye lønsystem eller senere er aftalt en samlet løn, der er højere end hidtidig løn inkl. førstkommende anciennitetstrin.

Stk. 4. En ansat, som fratræder efter at være overgået til det nye lønsystem med indplacering efter stk. 1, vil ved genansættelse efter denne organisationsaftale blive indplaceret på det anciennitetstrin i basislønforløbet, hvor vedkommende var placeret umiddelbart forud for sin fratræden og med samme oprykningssdato. Hertil lægges yderligere anciennitet, som måtte være optjent i den mellemliggende periode.

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

-

Medmindre andet er nævnt i denne aftale, finder bestemmelserne for ovenstående organisationsaftale for lærere ved institutioner omfattet af lov om professionshøjskoler for videregående uddannelser anvendelse.

§ 1. Pension

De ansatte er omfattet af aftale af 19. december 2003 om pensionsforhold for tjenstemandsgrupper o.l. i forbindelse med nye lønsystemer og aftale af 13. februar 2006 om pensionsforhold for tjenstemands- og tjenstemandslignende ansatte lærere ved centre for videregående uddannelse og andre institutioner for mellemlange videregående uddannelser, jf. bilag 1f.

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

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

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

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

Cirkulærebemærkninger til 1:

Finansministeriet og Centralorganisationen af 2010 har indgået aftale om pensionsforhold for tjenstemands- og tjenstemandslignende ansatte lærere ved institutioner omfattet af lov om professionshøjskoler for videregående uddannelser, jf. bilag 1f.

Kompetencen til - som et supplement til tjenstemandspensionsordningen - at aftale pensionsbidrag af varige og midlertidige tillæg samt engangsvederlag i det nye lønsystem er delegeret til de lokale aftaleparter. Pensionsbidrag kan kun aftales for så vidt angår varige og midlertidige tillæg, og der kan ikke aftales pensionsbidrag af udligningstillæg efter aftalens bilag 1d § 14, stk. 2.

§ 2. Ikrafttræden mv.

Aftalen har virkning fra den 1. april 2013.

Stk. 2. Samtidig ophæves aftale af 22. maj 2012 om aftale om nyt lønsystem for tjenestemand- og tjenestemandslignende ansatte lærere ved institutioner omfattet af lov om professionshøjskoler for videregående uddannelser (COII's forhandlingsområde).

Stk. 3. Aftalen kan af parterne opsiges skriftligt med 3 måneders varsel til en 31. marts, dog tidligst til den 31. marts 2015.

København, den 2. maj 2014

Centralorganisationen af 2010

Jesper Korsgaard Hansen

Ergoterapeutforeningen

Gunner Gamborg

Danske Fysioterapeuter

Tina Lambrecht

Danske Bioanalytikere

Bert Asbild

Dansk Socialrådgiverforening

Majbrit Berlau

Dansk Sygeplejeråd

Grete Christensen

Jordemoderforeningen

Lilian Bondo

Kost og Ernæringsforbundet

Ghita Parry

Finansministeriet

P. M.V.

E. B.

David Sembach

Aftale om pensionsforhold for tjenestemand- og tjenestemandslignende ansatte lærere

-

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

§ 1. Dækningsområde

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

§ 2. Pensionsgivende skalatrinsforløb

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

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

Optjener tjenestemandspensionsret efter følgende skalatrinsforløb:

23, 25, 27, 31, 33, 35, 37, 39, 41, 43, 45

Alle trin er 2-årige. Skalatrin 45 er tillagt det hidtil gældende skalatrinsforløb for tjenestemandspensionsret og opnås efter 2 år på skalatrin 43, uanset om tiden på skalatrin 43 helt eller delvis ligger før denne aftales virkningstidspunkt. Hvis mindst 2 år på skalatrin 43 er opnået, opnås skalatrin 45 fra denne aftales virkningstidspunkt.

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

Optjener tjenestemandspensionsret efter følgende skalatrinsforløb:

38, 40, 42, 44

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

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

Optjener **tjenestemandspensionsret** efter følgende skalatrinsforløb:

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

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

Tjenestemands- og tjenestemandslignende ansatte lærere, hvor der er indgået aftale om, at den ansatte er indplaceret i en højere lønramme end det hidtidige gældende pensionsskalatrinsforløb for ovennævnte lærere, tillægges 2 ekstra skalatrin til slutskalatrinet i lønrammeforløbet eller til det pensionsskalatrin den enkelte lærer på tidspunktet for implementering af denne aftale er indplaceret på, dog maksimalt til skalatrin 48.

De 2 ekstra skalatrin opnås, når den enkelte lærer i 2 år har haft ret til tjenestemandspension fra det samme skalatrin, som den pågældende, jf. ovenstående er berettiget til som slutskalatrin, uanset om tiden helt eller delvis ligger før denne aftales virkningstidspunkt. Hvis mindst 2 år på det pensionsberettigende skalatrin er opnået, tillægges de 2 ekstra skalatrin fra denne aftales virkningstidspunkt.

Hvis en tjenestemand eller tjenestemandslignende ansat lærer avancerer til højere stilling inden for eget ansættelsesområde, opnås i pensionsmæssig henseende et ekstra skalatrin fra advancementstidspunktet, dog maksimalt til skalatrin 48, hvorefter den resterende del af pensionsskalaen forskydes med et skalatrin, jfr. § 3, stk. 4-5 i aftalen af 19. december 2003. Den enkelte tjenestemand eller tjenestemandslignende ansatte lærer kan kun opnå ét ekstra skalatrin i forbindelse med advancement, uanset hvor mange advancementer den pågældende opnår.

§ 3. Ikrafttrædelse mv.

Denne aftale træder i kraft og har virkning fra 1. april 2005.

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

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

Stk. 4. Denne aftale kan ikke opsiges uden sammenhæng med aftale af 19. december 2003 om pensionsforhold for tjenestemandsgupper o.lign. i forbindelse med nye lønsystemer.

København, den 13. februar 2006

Statstjenestemændenes

Centralorganisation II

Tommy Agerskov Thomsen

Finansministeriet

P. M.V.

E. B.

Pia Staniok

Kvalifikationstillæg og kompetenceudvikling (Nyt lønsystem)

-

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

Kompetenceudvikling

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Ligeledes vil det være relevant at specificere kompetenceudviklingen i forhold til forskellige målgrupper, herunder f.eks. seniorerne. For at fastholde 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 ønskede kompetenceudvikling. Dette gælder såvel på institutionsniveau som i forhold til den enkelte medarbejder.

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

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

Kvalifikationstillæg til grupper

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

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

Kvalifikationstillæg til enkeltpersoner

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

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

Tillægsformer

Kvalifikationstillæg ydes som hovedregel i form af varige tillæg, men kvalifikationstillæg til enkeltpersoner kan, når de konkrete omstændigheder begrunder 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.

Protokollat om pensionsordninger for overenskomstansatte

-

Ansættelsesmyndigheden indbetaler pensionsbidrag efter organisationsaftalens § 7 til følgende pensionsordninger efter den ansattes grunduddannelse:

1. Socialrådgiver/socionom:

Pensionskassen for Socialrådgivere og Socialpædagoger

2. Sygeplejerske og radiograf:

Pensionskassen for Sygeplejersker

3. Bioanalytiker:

Pensionskassen for Sundhedsfaglige

4. Afspændingspædagog:

Pensionsordningen for offentligt ansatte afspændingspædagoger i PFA Pension

5. Professionsbachelor i ernæring og sundhed:

Pensionskassen for Sundhedsfaglige (PKA)

6. Undervisere med en teknisk eller merkantil baggrund:

PFA

7. Øvrige uddannelser:

PFA

Protokollat for EUD-lærere ansat på professionshøjskoler og erhvervsakademier, som underviser på en erhvervsrettet grund- eller efteruddannelse

§ 1. Dækningsområde

Protokollatet omfatter EUD-lærere ansat på professionshøjskoler og erhvervsakademier, og som underviser på en erhvervsrettet grund- eller efteruddannelse, dog ikke AMU-, SOSU- eller gymnasiale uddannelser.

Cirkulærebemærkning til § 1:

Med erhvervsrettet grund- og efteruddannelse menes den undervisning, som normalt varetages på tekniske skoler, handelsskoler og landbrugsskoler.

§ 2. Løn- og ansættelsesvilkår

Lærere ansættes på vilkår svarende til de til enhver tid gældende regler for lærere ansat på tjenestemandslignende vilkår ved institutioner for erhvervsrettet uddannelse. For så vidt angår pension, er de pågældende omfattet af den til enhver tid gældende bestemmelse om en forsikringsmæssig pensionsordning.

Stk. 2. Lærere ansat før protokollatets ikrafttræden fortsætter på hidtidige løn- og ansættelsesvilkår.

Cirkulærebemærkning til § 2:

Der henvises til:

- a) *Bekendtgørelse om ansættelsesvilkår for tjenestemandslignende ansatte ved institutioner for erhvervsrettet uddannelse og kostafdelinger (for tiden bekendtgørelse nr. 101 af 1. februar 2007).*
- b) *Aftale om løn for lærere ansat på tjenestemandslignende vilkår ved institutioner for erhvervsrettet uddannelse (for tiden cirkulære af 9. juli 2019, Modst nr. 054-19).*
- c) *Aftale om arbejdstid for lærere ved institutioner for erhvervsrettet uddannelse (for tiden cirkulære af 9. juli 2019, Modst nr. 053-19).*
- d) *Aftale om arbejdstid for lærere m.fl. staten (for tiden cirkulære af 8. juli 2021, Medst nr. 015-21) fra de tidspunkter der fremgår af dennes § 27 om ikrafttræden.*

Cirkulærebemærkning til § 2, stk. 2.

Lærere ansat før protokollatets ikrafttræden med en statsgaranteret pensionsordning, bevarer denne ret.

§ 3. Ikrafttræden og opsigelse af aftalen

Protokollat har virkning fra den 1. april 2014.

Stk. 2. Protokollatet kan af hver af parternes opsiges samtidig med organisationsaftalen og efter reglerne i denne.

København, den 2. maj 2014

CO10 – Centralorganisation af 2010

Jesper Korsgaard Hansen

Handelsskolernes Lærerforening

Mette Pust

Lærernes Centralorganisation

Anders Bondo Christensen

Uddannelsesforbundet

Hanne Pontoppidan

Finansministeriet

P. M.V.

E. B.

David Sembach

Aftale om underviserarbejdstid

-

Der skal være løbende dialog mellem leder og underviser samt godkendelse af timeforbruget mindst hvert kvartal.

De godkendte timer danner grundlag for opgørelsen af det samlede timeforbrug i normperioden ved dennes afslutning, men udgør ikke en endelig stillingtagen til eventuelt merarbejde, jf. § 10 i organisationsaftale for undervisere ved erhvervsakademier og professionshøjskoler (LC/CO10's forhandlingsområde).

Leder og underviser drøfter arbejdets omfang, hvis det samlede timeforbrug i et kvartal overstiger den normale arbejdstid i gennemsnit pr. uge.

Åbenhed og transparens

Ledelsen drøfter ved normperiodens start den forventede opgaveportefølje og det deraf forventede omfang af opgaverne med den enkelte medarbejder med henblik på at sikre sammenhæng mellem opgaver og tid.

Hvis opgaveporteføljen væsentligt ændres i løbet af normperioden, drøftes ændringerne mellem leder og medarbejder.

Lederen og TR drøfter efter normperiodens udløb en samlet opgørelse af timeforbrug ud fra medarbejdernes tidsregistreringer inden for forhandlingsområdet. Drøftelsen skal give TR indsigt i det samlede timeforbrug sammenholdt med ledelsens planlægningstal inden for dennes område.

De lokale parter kan ved lokal aftale vælge at fravige og/eller supplere bestemmelserne.

Forskerstuderende på professionshøjskoler mv.

-

Parterne er enige om løn- og ansættelsesvilkår for medarbejdere ved professionshøjskoler, erhvervsakademier og Danmarks Medie- og Journalisthøjskole samt undervisere ved erhvervsakademiuddannelser og professionsbacheloruddannelser ved maritime uddannelsesinstitutioner, der som led i deres ansættelse gennemfører en forskeruddannelse ved et universitet.

§ 1. Lektorer

Ansatte, der er lektorkvalificeret i 2003 eller senere, eller som har opnået merit for lektorkvalifikationer efter tidligere regler, omfattes i perioden for deres indskrivning på forskeruddannelsen af de løn- og ansættelsesvilkår, der gælder for lektorer, med de af §§ 4-6 følgende afvigelser.

Stk. 2. Overgang til ansættelse efter denne aftale fra en ansættelse som lektor betragtes ikke som et stillingsskift, hvorfor den ansatte bevarer sine vilkår i stillingen, bortset fra de af §§ 4-6 følgende afvigelser.

§ 2. Adjunkter

Ansatte, der ved tidspunktet for påbegyndelse af forskeruddannelsen er ansat i en adjunktstilling, omfattes i perioden for deres indskrivning på forskeruddannelsen af de løn- og ansættelsesvilkår, der gælder for adjunkter, med de af §§ 4-6 følgende afvigelser.

Stk. 2. Overgang til ansættelse efter denne aftale fra en ansættelse som adjunkt betragtes ikke som et stillingsskift, hvorfor den ansatte bevarer sine vilkår i stillingen, bortset fra de af §§ 4-6 følgende afvigelser.

§ 3. Øvrige forskerstuderende

Ansatte, der ikke er omfattet af §§ 1-2, indplaceres på basislønforløb i § 3, stk. 1 i organisationsaftalen for undervisere ved erhvervsakademier og professionshøjskoler (LC/CO10's forhandlingsområde) samt ydes et ikke-pensionsgivende tillæg på 14.900 kr. om året.

§ 4. Arbejdsforpligtelser

Den ansatte har pligt til at yde den studieindsats, som er forudsat i den fastsatte plan for forløbet, jf. ph.d.-bekendtgørelsen, herunder at foretage studieplanens forudsatte rejser.

Stk. 2. Den ansatte har pligt til at udføre arbejdsopgaver for ansættelsesinstitutionen, efter dennes anvisning, i et omfang, der ved ansættelse i 3 år svarer til i alt 840 arbejdstimer.

§ 5. Ansættelsesperiode

Ansættelsesperioden under denne aftale er højst tre år, når forskeruddannelsen er tilrettelagt som fuldtidsstudium, jf. dog stk. 2. Ansættelsesperiodens længde kan dog ikke overstige den periode, vedkommende er indskrevet som ph.d.-studerende.

Stk. 2. Ved fravær pga. barsels- eller adoptionsorlov er ansættelsesinstitutionen forpligtet til efter ansøgning fra medarbejderen at forlænge ansættelsesperioden svarende til fraværperiodens længde.

Ansættelsesperioden kan højst forlænges med det antal uger, som den ansatte har ret til fravær under barsels- eller adoptionsorlov. Hvis ansættelsesperioden er sat til udløb under barsels- eller adoptionsorlov, forlænges ansættelsen i den resterende orlovsperiode. Ansættelsen forlænges endvidere med den tid, som den ansatte har holdt orlov inden det planlagte udløb. Ansættelsesperioden kan ligeledes forlænges ved længerevarende sygdom, når denne påviseligt har forsinket studiet og som følge af værnepligtstjeneste.

§ 6. Ansættelsesperiodens udløb

Ansatte i henhold til § 1, som forinden ansættelsen efter denne aftale var ansat i en lektorstilling ved ansættelsesinstitutionen, samt ansatte i henhold til § 2, vender tilbage til den oprindelige stilling, når perioden som indskrevet på forskeruddannelsen ophører.

Stk. 2. Ansatte i henhold til § 1, som ikke forinden ansættelsen efter denne aftale var ansat ved ansættelsesinstitutionen, overgår, når perioden som indskrevet på forskeruddannelsen ophører, til en varig lektoransættelse.

Stk. 3. Ansatte i henhold til § 3 overgår, når perioden som indskrevet på forskeruddannelsen ophører, til en varig adjunktansættelse.