

Udskriftsdato: 3. januar 2026

CIR1H nr 10090 af 13/11/2025 (Gældende)

Cirkulære om aftale om lærere ansat på tjenstemands- og tjenstemandslignende vilkår ved en række videregående uddannelsesinstitutioner (Akademikernes forhandlingsområde)

Ministerium: Finansministeriet

Journalnummer: Finansministeriet, Medarbejder- og
Kompetencestyrelsen, j.nr. 2025-1829

Cirkulære om aftale om lærere ansat på tjenstemands- og tjenstemandslignende vilkår ved en række videregående uddannelsesinstitutioner (Akademikernes forhandlingsområde)

Generelle bemærkninger

1. Finansministeriet og Akademikerne har indgået vedlagte aftale for lærere ansat på tjenstemands- og tjenstemandslignende vilkår ved en række videregående uddannelsesinstitutioner.

2. Der er med virkning fra den 1. april 2025 aftalt forhøjelse af pensionsbidragsprocenten i § 8, stk.

3. Samtidig er der aftalt ændrede tillæg, jf. bilag 1.

Professionshøjskolerne etablerer et system til løbende registrering af arbejdstiden.

3. Bestemmelserne om nyt lønsystem gælder for tjenstemandsansatte og tjenstemandslignende ansatte lærere, der er ansat pr. 1. januar 1999 eller senere samt lærere, der er overgået til det nye lønsystem den 1. januar 1999 eller senere. Aftalens bestemmelser om nyt lønsystem er tilpasset de justeringer, der er sket i overenskomst for akademikere i staten, jf. protokollatet heri om præcisering vedrørende lokale tillæg i henhold til overenskomst for akademikere i staten.

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

Tilsvarende forudsættes det, at Akademikerne og Akademikerorganisationerne (efter bemyndigelse) i videst muligt omfang delegerer kompetencen til det lokale niveau.

Akademikerne har bemyndiget DM - Dansk Magisterforening til at varetage forhandlings- og aftaleretten inden for aftalens område, herunder til at forhandle tillæg efter aftalens bestemmelser.

5. Lønninger og tillæg i aftalen og bilagene er anført i grundbeløb pr. 31. marts 2012, medmindre andet fremgår.

6. Cirkulærebemærkninger, der relaterer sig til en enkelt bestemmelse, er opført som bemærkning til denne bestemmelse. Denne placering har ikke betydning for bestemmelsens henholdsvis bemærkningens retlige status. Andre bemærkninger er opført forrest i cirkulæret under "Generelle bemærkninger".

7. Til aftalen er der knyttet følgende bilag:

Bilag 1: Oversigt over tillæg og særbestemmelser (Nyt og gammelt lønsystem).

Bilag 2: Kvalifikationstillæg og kompetenceudvikling (Nyt lønsystem).

Bilag 3: Forhandlingssystemet.

Bilag 4: Aftale af 30. september 2004 mellem Finansministeriet og AC om pensionsforhold for lærere ansat på tjenstemands- og tjenstemandslignende vilkår ved en række videregående uddannelsesinstitutioner.

Ikrafttræden mv.

Cirkulæret træder i kraft den 13. november 2025 og har virkning fra den 1. april 2024.

Samtidig ophæves cirkulære af 15. maj 2014 om aftale om lærere ansat på tjenstemands- og tjenstemandslignende vilkår ved en række videregående uddannelsesinstitutioner (Akademikernes forhandlingsområde) (Medst. Nr. 024-14).

Finansministeriet, Medarbejder- og Kompetencestyrelsen, den 13. november 2025

NANNA KEMPF ANDERSEN

Aftale om lærere, ansat på tjenestemand- og tjenstemandslignende vilkår ved en række videregående uddannelsesinstitutioner

Kapitel 1. Aftalens område

§ 1. Dækningsområde

Aftalen omfatter tjenestemandsansatte og tjenestemandslignende ansatte lærere, adjunkter og lektorer m.v. ved følgende videregående uddannelsesinstitutioner:

1. Professionshøjskoler
2. Den Frie Lærerskole i Ollerup
3. Navigationsskoler
4. Maritime uddannelsescentre

Aftalen omfatter også lærere, som er virksomhedsoverdraget fra Danmarks Pædagogiske Universitet og beskæftiget ved ovennævnte institutioner (pkt. 1-4).

Kapitel 2. Løn mv.

§ 2. Løn

Lønssystemet består af en basisløn, jf. § 3 og en tillægsdel, jf. § 4. Tillægssdelen omfatter funktionstillæg, kvalifikationstillæg, engangsvederlag samt resultatløn.

§ 3. Basisløn

Lærere, herunder adjunkter og lektorer, ved professionshøjskoler, der fortrinsvis:

1. Underviser ved læreruddannelsen og/eller
2. Underviser ved ernærings- og husholdningsøkonomuddannelsen og/eller
3. Underviser ved uddannelsen til professionsbachelor i ernæring og sundhed og/eller
4. Underviser i fag i uddannelserne til henholdsvis håndarbejds lærer og professionsbachelor i tekstile fag og formidling, der forudsætter akademisk niveau (tidligere lønramme 16/31) og/eller
5. Underviser eller i øvrigt beskæftiges ved efter-/videreuddannelse, forskningstilknytning, udviklingsarbejde og videntcenterfunktioner
6. Underviser ved navigationsskoler
7. Underviser ved Den Frie Lærerskole i Ollerup
8. Underviser ved maritime uddannelsescentre,

indplaceres i *basislønsforløb I* og i forhold til eventuel anciennitet, jf. § 7.

Basislønsforløb I

Basislønnen udgør i årligt grundbeløb (niveau 31. marts 2012):

Basisløntrin	Basisløn
2 (2-årigt)	285.240 kr.
3	307.417 kr.
4	327.643 kr.
5	336.958 kr.
6	347.571 kr.

Basisløntrin 3-5 er 1-årige.

Stk. 2. Lærere, herunder adjunkter og lektorer, ved professionshøjskoler der fortrinsvis:

1. Underviser ved pædagoguddannelsen og/eller
2. Underviser ved uddannelsen til håndarbejds lærer og/eller professionsbachelor i tekstile fag og formidling, og som ikke underviser på akademisk niveau,

indplaceres i *basislønforløb II*, og i forhold til eventuel anciennitet, jf. § 7.

Basislønforløb II

Basislønnen udgør i årligt grundbeløb (niveau 31. marts 2012):

Basisløntrin	Basisløn
1	251.119 kr.
3 (2-årigt)	285.240 kr.
4	307.417 kr.
5	327.643 kr.
6	331.833 kr.
7	336.958 kr.

Basisløntrin 1,4-6 er 1-årige.

§ 4. Tillæg (nyt lønsystem)

Der kan mellem Finansministeriet og Akademikerne/Akademikerorganisationerne efter bemyndigelse aftales kvalifikations- og funktionstillæg til særlige stillingsgrupper.

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

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

Stk. 4. Tilsvarende kan der lokalt aftales tillæg for kvalifikationer mv., dvs. på grundlag af faglige eller personlige kvalifikationer, kompetenceudvikling, kvaliteten i opgavevaretagelsen, balancen i forhold til tilsvarende stillinger på det øvrige arbejdsmarked eller af hensyn til rekruttering og fastholdelse.

Stk. 5. Tillæg efter stk. 2-4 kan aftales som varige eller midlertidige tillæg.

Stk. 6. Der kan herudover lokalt aftales engangsvederlag, fx som honorering af særlig indsats.

Stk. 7. Der kan 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/eller kvalitative mål er opnået.

§ 5. Forhandlinger og indgåelse af aftaler mv. i nyt lønsystem

For så vidt angår forhandlingssystemet, herunder procedure og løsning af tvister samt opsigelse af decentrale aftaler, henvises til bilag 3.

§ 6. Lønregulering

Basislønnen efter § 3, funktions- og kvalifikationstillæg efter § 4, stk. 1-3, samt udligningstillæg efter § 13, stk. 4, reguleres med de generelle stigninger, der aftales centralt ved overenskomstfornyelserne eller udmøntes via en generel reguleringsordning.

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

§ 7. Lønanciennitet

Ved ansættelsen indplaceres læreren på basislønskalaens 1. trin i det lønforløb, der gælder for vedkommende, jf. § 3. Lønancienniteten regnes fra den 1. i ansættelsesmåneden og altid i hele måneder.

Stk. 2. Lønancienniteten kan forhøjes med det tidsrum, den pågældende har været beskæftiget med relevant arbejde.

Stk. 3. Fuld lønanciennitet optjenes ved mindst 15 timers beskæftigelse pr. uge i gennemsnit. Ved en beskæftigelsesgrad på under 15 timer pr. uge i gennemsnit optjenes halv lønanciennitet.

Kapitel 3. Pension

§ 8. Pensionsbidrag

Tjenestemandsansatte og tjenestemandslignende ansatte lærere på nyt lønsystem ved en række videregående uddannelsesinstitutioner er omfattet af Aftale om pensionsforhold for lærere ansat på tjenestemand- og tjenestemandslignende vilkår ved en række videregående uddannelsesinstitutioner, jf. bilag 4.

Stk. 2. Der indbetales pensionsbidrag af centralt og decentralt aftalte tillæg, (jf. § 4, stk. 1 og 2) i den udstrækning tillæggene er aftalt pensionsgivende, jf. bilag 1.

Stk. 3. Der kan som supplement lokalt aftales pensionsbidrag af varige og midlertidige tillæg, samt resultatløn og engangsvederlag efter § 4, stk. 3-7, der ikke er omfattet af stk. 5. I givet fald indbetaler ansættelsesmyndigheden et pensionsbidrag på 17,1 pct., hvis tillægget ligger under den tjenstemands-pensionsgivende løn på slutskalastrinnet i det i pensionsaftalen fastlagte skalastrinsforløb. Hvis tillægget overstiger den tjenstemandspensionsgivende løn på slutskalastrinnet indbetales et pensionsbidrag på 18 pct. af det overskydende beløb.

Med virkning fra **den 1. april 2025** ændres § 8, stk. 3 til:

Der kan som supplement lokalt aftales pensionsbidrag af varige og midlertidige tillæg, samt resultatløn og engangsvederlag efter § 4, stk. 3-7, der ikke er omfattet af stk. 5. I givet fald indbetaler ansættelsesmyndigheden et pensionsbidrag på 18,07 pct., hvis tillægget ligger under den tjenstemandspensionsgivende løn på slutskalastrinnet i det i pensionsaftalen fastlagte skalastrinsforløb. Hvis tillægget overstiger den tjenstemandspensionsgivende løn på slutskalastrinnet indbetales også et pensionsbidrag på 18,07 pct. af det overskydende beløb.

Stk. 4. Pensionsbidraget indbetales af ansættelsesmyndigheden til AkademikerPension. Af pensionsbidraget anses 1/3 for at være den ansattes egetbidrag. Lønspecifikationen skal indeholde oplysning herom.

Stk. 5. Varige tillæg/tillægsforhøjelser, der før ikrafttræden af den supplerende pensionsaftale af 30. september 2004, jf. bilag 4, har medført, at den ansatte i tjenstemandspensionsmæssig henseende er blevet indplaceret i en højere lønramme, kan ikke aftales pensionsgivende til en supplerende pensionsordning.

Stk. 6. Den supplerende pensionsordning er omfattet af bestemmelserne i aftale af 11. april 2025 om pensionsbidrag af tillæg til tjenstemænd o.l. (Medst. nr. 066-25).

Med virkning fra den 1. april 2025 bortfalder stk. 7, der erstattes af § 5 i aftale om pensionsbidrag af tillæg o.l., jf. Finansministeriets cirkulære af 11. april 2025 (Medst.nr. 066-25).

Stk. 7. Til ansatte, der er fyldt 70 år, udbetales det efter aftalen gældende pensionsbidrag som løn, medmindre den ansatte ønsker bidraget indbetalt til en pensionsordning. Pensionsbidraget kan endvidere anvendes til køb af frihed.

Den ansatte retter henvendelse til ansættelsesmyndigheden, hvis pensionsbidraget ikke ønskes udbetalt som løn, men i stedet ønskes indbetalt til en efter den ansattes eget ønske anvist pensionsordning eller til køb af frihed. Hvis den ansatte senere, dog tidligst efter et år, ikke længere ønsker pensionsbidraget indbetalt til en pensionsordning eller anvendt til køb af frihed, retter den ansatte på ny henvendelse til ansættelsesmyndigheden.

Ved udbetaling som løn gælder følgende:

1. Der beregnes ikke særlig feriegodtgørelse af beløbet
2. Beløbet er ikke pensionsgivende
3. Beløbet indgår ikke ved beregning af overarbejds- eller merarbejdsbetaling.

For så vidt angår betaling og andre vilkår for køb af frihed gælder bestemmelserne i bilag 1 i aftale om seniorordninger, jf. Finansministeriets cirkulære af 5. november 2024 (Medst. nr. 035-24).

Med virkning fra den 1. april 2025 udgår bortfalder § 9, der erstattes af § 6 i aftale om pensionsbidrag af tillæg o.l., jf. Finansministeriets cirkulære af 11. april 2025 (Medst.nr. 066-25).

§ 9. Valgfrihed mellem pensionsbidrag og løn

Den enkelte ansatte kan vælge, at den del af pensionsbidraget, der overstiger 16,8 pct. i stedet for indbetaling til pensionsordningen udbetales som løn.

Muligheden omfatter alene pension af tillæg, der er pensionsgivende til en supplerende pensionsordning.

Stk. 2. Hvis den ansatte vælger at få pensionsbidraget udbetalt som løn, sker det på følgende vilkår:

1. Der beregnes ikke særlig feriegodtgørelse af beløbet.
2. Beløbet er ikke pensionsgivende.
3. Ved beregning af evt. merarbejdsbetaling, medregnes beløbet ikke i årslønnen, idet egetbidrag ved beregningen af merarbejdsbetaling dog opgøres som 1/3 af pensionsbidraget (jf. § 8, stk. 4).

Stk. 3. Institutionen fastsætter de nærmere regler for administrationen af valgfrihedsordningen, herunder fastsættelse af perioder, hvor de ansatte kan anmode om ændringer. Den ansatte skal dog mindst en gang årligt kunne foretage omvalg. Ved nyansættelser kan valgfrihedsordningen benyttes uagtet ansættelsestidspunktet falder udenfor eventuelle fastsatte ændringsperioder.

Kapitel 4. Arbejdstid

§ 10. Arbejdstid mv.

Bestemmelserne om henholdsvis arbejdstid, merarbejde, plustid samt reglerne om konvertering af ikke-afviklet afspadsering til omsorgsdage i overenskomst for akademikere i staten finder anvendelse.

Kapitel 5. Øvrige bestemmelser

§ 11. Flyttegodtgørelse

Hvis ansættelsesmyndigheden forflytter en ansat til et andet tjenestested, og den ansatte i den anledning bliver nødt til at flytte husstand og bohave, betaler ansættelsesmyndigheden godtgørelse efter de regler, der gælder for statens tjenestemænd.

§ 12. Fravigelse af aftalens bestemmelser

Der kan lokalt aftales fravigelser af aftalens øvrige bestemmelser, jf. dog stk. 3. Aftalen indgås mellem den lokale ledelse og tillidsrepræsentanten.

Stk. 2. Aftaler om fravigelse af aftalens bestemmelser, jf. stk. 1, kan af hver af parterne opsiges til bortfald med 3 måneders varsel. Bestemmelsen i stk. 2, kan ikke fraviges ved lokal aftale.

Stk. 3. Bestemmelserne i §§ 8 og 14 samt bilag 4 kan ikke fraviges ved lokal aftale.

§ 13. Overgangsordning for allerede ansatte

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

De kan vælge at overgå til det nye lønsystem pr. en 1. januar. Overgang til det nye lønsystem kan herudover kun ske i forbindelse med, at der aftales tillæg til en ansat efter § 4, stk. 3 og 4. Oprykning til næste løntrin sker 1 år efter overgangen.

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

Aflønning efter det hidtidige lønsystem opretholdes ved umiddelbar overgang til anden stilling inden for aftalens dækningsområde, med mindre den ansatte ønsker at overgå til det ny lønsystem i forbindelse med stillingsskiftet.

Stk. 3. Lærere, der overgår til basislønssystemet, indplaceres på grundlag af den hidtidige samlede faste løn, ekskl. eventuelle varige tillæg, som videreføres i det nye lønsystem efter § 4, stk. 1 og 2. Indplaceringen sker herefter på nærmeste højere løntrin i basislønskalaen. Den pågældende oppebærer herudover eventuelle tillæg, som videreføres efter § 4, stk. 1 og 2, samt eventuelle nye tillæg, som i forbindelse med overgangen måtte blive aftalt efter § 4, stk. 3 og 4.

Stk. 4. Hvis den samlede løn ved indplacering på slutløn i basislønssystemet, inkl. eventuelle varige tillæg efter § 4, er lavere end den hidtidige samlede faste løn, ydes et tillæg til udligning af forskellen. Tillægget bortfalder i forbindelse med stillingsskift. Hvis stillingsskiftet skyldes ressortomlægning eller anden uansøgt forflyttelse opretholdes udligningstillægget dog.

Stk. 5. Midlertidige tillæg bevares uændret.

§ 14. Gammelt lønsystem

Lærere, herunder adjunkter og lektorer, ved professionshøjskoler, der fortrinsvis:

1. Underviser ved læreruddannelsen og/eller
2. Underviser ved ernærings- og husholdningsøkonomuddannelsen og/eller
3. Underviser ved uddannelsen til professionsbachelor i ernæring og sundhed og/eller
4. Underviser i fag i uddannelserne til henholdsvis håndarbejds lærer og professionsbachelor i tekstile fag og formidling, der forudsætter akademisk ni-veau (tidligere lønramme 16/31) og/eller
5. Underviser eller i øvrigt beskæftiges ved efter-/videreuddannelse, forskningstilknytning, udviklingsarbejde og videntcenterfunktioner
6. Underviser ved navigationsskoler
7. Underviser ved Den Frie Lærerskole i Ollerup
8. Underviser ved maritime uddannelsescentre

aflønnes i lønrammeforløbet 16/21/29/31 (skalatrin 21, 26, 28, 30, 32, 38, 40, 42 og 44). Det første skalatrin er 1-årigt, og de øvrige skalatrin er 2-årige.

Stk. 2. Lærere, herunder adjunkter og lektorer, ved professionshøjskoler, der fortrinsvis:

1. underviser ved pædagoguddannelsen og/eller
2. underviser ved uddannelsen til håndarbejds lærer og/eller

3. underviser ved uddannelsen til professionsbachelor i tekstile fag og formidling

og som ikke underviser på akademisk niveau, aflønnes i lønrammeforløbet 20/27/30 (skalatrin 25, 27, 29, 31, 33, 35, 37, 39, 41 og 43). Skalatrinnene er 2-årige.

Stk. 3. Lærere, der har valgt at forblive på gammelt lønsystem ydes centralt aftalte tillæg jf. bilag 1.

Stk. 4. Herudover kan der lokalt aftales engangsvederlag.

Stk. 5. Ansættelsesmyndigheden indbetaler et samlet pensionsbidrag på 17,1 pct. til AkademikerPension, hvoraf 1/3 anses for den ansattes egetbidrag, af:

1. Engangsvederlag, der er aftalt pensionsgivende.
2. Tillæg efter bilag 1, der er aftalt pensionsgivende.

Hvis tillægget overstiger den tjenestemandspensionsgivende løn på slutskalatrinnene indbetales et pensionsbidrag på 18 pct. af det overskydende beløb.

Med virkning fra **den 1. april 2025** ændres § 14, stk. 5 til:

Ansættelsesmyndigheden indbetaler et samlet pensionsbidrag på 18,07 pct. til AkademikerPension, hvoraf 1/3 anses for den ansattes egetbidrag, af:

1. Engangsvederlag, der er aftalt pensionsgivende.
2. Tillæg efter bilag 1, der er aftalt pensionsgivende

Stk. 6. Løndejele jf. stk. 1-4 reguleres med de generelle stigninger, der aftales centralt ved overenskomst- og aftalefornyelserne eller udmøntes via en generel reguleringsordning.

Stk. 7. Ved beregning af lønanciennitet anvendes aftalens § 7. I øvrigt gælder aftalens §§ 10 – 12.

§ 15. Ikrafttræden mv.

Aftalen har virkning fra den 1. april 2024.

Stk. 2. Samtidig ophæves aftale af 15. maj 2014 om lærere ansat på tjenstemands- og tjenstemandslignende vilkår ved en række videregående uddannelsesinstitutioner (Akademikernes forhandlingsområde).

København, den 6. november 2025

Akademikerne

Tomas Kepler

Finansministeriet,

Medarbejder- og Kompetencestyrelsen

Nanna Kempf Andersen

Oversigt over tillæg og særbestemmelser (Nyt og gammelt lønsystem)

-

De med "D" markerede tillæg forhandles i det nye lønsystem decentralt mellem Uddannelses- og Forskningsministeriet og Akademikerne/DM - Dansk Magisterforening efter bemyndigelse; jf. aftalens § 4, stk. 2

Øvrige tillæg forhandles og aftales centralt mellem Finansministeriet og Akademikerne /Akademikerorganisationerne efter bemyndigelse.

De med * markerede tillæg er pensionsgivende med den generelle pensionsprocent på 17,1 pct., hvis tillægget ligger under den tjenestemandspensionsgivende løn på slutskalatrinnet i det i pensionsaftalen fastlagte skalatrinsforløb. Hvis tillægget overstiger den tjenestemandspensionsgivende løn på slutskalatrinnet indbetales et pensionsbidrag på 18 pct. af det overskydende beløb, jf. § 8, stk. 3.

Med virkning fra den 1. april 2025 udgør pensionsbidraget 18,07 pct., hvis tillægget ligger under den tjenestemandspensionsgivende løn på slutskalatrinnet i det i pensionsaftalen fastlagte skalatrinsforløb. Hvis tillægget overstiger den tjenestemandspensionsgivende løn på slutskalatrinnet indbetales også et pensionsbidrag på 18,07 pct. af det overskydende beløb.

Medmindre andet fremgår, er tillæg mv. angivet i årligt grundbeløb pr. 31. marts 2012, eksklusiv eventuelt pensionsbidrag, og de reguleres med de generelle stigninger, der aftales centralt ved aftalefornyelse eller udmøntes via en generel reguleringsordning.

Professionshøjskoler

1. Med virkning fra den 1. august 2013 indføres ny stillingsstruktur for undervisere ved erhvervsakademier, professionshøjskoler og Danmarks Medie- og Journalisthøjskole jf. Ministeriet for Forskning, Innovation og Videregående Uddannelsers notat om stillingsstruktur af 29. maj 2013 for undervisere ved erhvervsakademier, professionshøjskoler og Danmarks Medie- og Journalisthøjskole.

2. I perioden fra 1. april 2013 til 31. juli 2013 ydes tillæg til allerede ansatte undervisere ved professionshøjskoler efter bestemmelserne (bilag 1, punkt 1-6) i den hidtidige aftale. Fra 1. august 2013 træder bestemmelserne i punkt 3-7 i kraft.

3. Undervisere ved professionshøjskoler fortsætter på hidtidige lønvilkår med aftalte justeringer, jf. punkt 4-7 nedenfor,

4. Adjunkter og lektorer, der blev ansat i perioden fra 1. august 2003 til 31. juli 2013, og som var omfattet af Undervisningsministeriets notat af 30. juni 2003 om stillingsstruktur ved centre for videregående uddannelse og andre institutioner for mellemlange videregående uddannelser med ændringer, samt lektorer ansat før 31. juli 2003 ved tidligere pædagogseminarier og håndarbejdsseminarier ydes tillæg som følger:

Tillæg til adjunkter udgør 34.700 kr.*

Tillæg til lektorer på nyt lønsystem aftales lokalt. Opnås der ikke enighed om andet, ydes et tillæg på 70.400 kr.*

Eventuelt funktionstillæg til lektorer på nyt lønsystem aftales lokalt. Opnås der ikke enighed om andet, ydes et funktionstillæg på 11.000 kr.* til lektorer, der er ansat ved professionshøjskoler, og som har hovedbeskæftigelse ved grunduddannelsen til folkeskolelærere eller professionsbachelor i ernæring og sundhed og/eller ved efter- og videreuddannelse samt forskningstilknudning, udviklingsarbejde og viden-scenterfunktion.

Til lektorer på gammelt lønsystem ydes et tillæg på 70.400 kr.* Desuden ydes funktionstillæg på 11.000 kr.*, såfremt den ansatte opfylder betingelserne herfor.

Hidtidig personlig ordning om et særligt tillæg på 11.100 kr.* til lektorer ansat før 1. august 2000 ved pædagogseminarier og håndarbejdsseminarier bortfalder med virkning fra 1. august 2013.

5. For øvrige lærere, herunder adjunkter og lektorer, der var ansat den 31. juli 2003, gælder de personlige ordninger, som er nævnt i aftalen for perioden 2011-2013.

Danmarks Erhvervspædagogiske Læreruddannelse

D 6. Til adjunkter og lektorer ved Danmarks Erhvervspædagogiske Læreruddannelse ydes tillæg som følger:

Adjunkter	34.700 kr.*
Efter 3 års ansættelse	45.200 kr.*
Lektorer	81.400 kr.*

Til lærere ansat før 1. juni 1998 ydes følgende tillæg:

Til lærere med mindre end 18 års lønanciennitet ydes 34.700 kr.*

Til lærere med 18 års lønanciennitet eller mere ydes 46.100 kr.*

Tillægget til DEL kursusledere på 82.700 kr.* bortfaldt med virkning fra den 1. januar 2011. Personer, der pr. 31. december 2010 oppebar dette tillæg, bevarer tillægget som personlig ordning indtil stillingsskifte.

D 7. Til adjunkter og lektorer, der er fast tilknyttet et lærerseminarium med forpligtelse til at påtage sig undervisning af lærer- og HF-studerende på aftenhold, ydes et ureguleret tillæg på 92 kr. månedlig pr. ugentlig skematime efter kl. 18.30"

Den frie Lærerskole i Ollerup

D 8. Til lærere ved Den frie Lærerskole i Ollerup ydes følgende tillæg:

Adjunkter	
ved ansættelsen	34.100 kr.*
efter 3 års ansættelse	43.900 kr.*
Lektorer	57.900 kr.*

Navigationsskoler

D 9. Til hjælpelærere og navigationslærere ved navigationsskolerne ydes et særligt tillæg på 17.700 kr.* Tillægget oppebæres af hjælpelærere alene i de perioder, hvor hjælpelæreren udfører de opgaver, der påhviler lærere ved navigationsskolerne.

D 10. Lærere, som pr. 1. august 1999 eller senere omfattes af Søfartsstyrelsens notat af 6. august 1999 om stillingsstruktur på navigationsskoler, ydes følgende tillæg

Adjunkter	34.100 kr.*
-----------	-------------

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

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

D 11. For varetagelse af funktionen som afdelingsleder ved Marstal Navigationsskole ydes et tillæg på 32.200 kr.*

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 individuel, kompetencegivende kompetenceudvikling i Den Statslige Kompetencefond. Se 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, fx via sidemandsoplæring, supervision, jobbytte/-rotation og faglige netværk.

Det kan lokalt fastlægges, hvorledes rotering og mobilitet for akademikere kan indgå som del af den systematiske kompetenceudvikling, herunder mulighed for tjenestefrihed uden løn i tilknytning til ansættelsen uden for ansættelsesområdet.

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, fx 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) 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 medarbejderudviklingssamtaler.

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

Ud over drøftelsen af kompetenceudvikling i SU eller evt. i et særligt kompetence-/efteruddannelsesudvalg under SU kan det eventuelt – som for andre personalegrupper – være relevant med særskilt drøftelse af kompetenceudvikling i forhold til akademikergruppen, fx 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 fx 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.

For nyuddannede akademikere kan overgangen fra studie- til arbejdsliv være særligt udfordrende, og derfor er det vigtigt at have en systematik til introduktion af disse til arbejdspladsen, opgaver og ansvar. Det er vigtigt med en god begyndelse på et godt og langt arbejdsliv, der hjælper den enkelte til at løse samfundsvigtige opgaver effektivt og med høj kvalitet

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 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 gruppevisse kvalifikationstillæg kan være et bestemt videreuddannelsesforløb, fx specialisuddannelse, praksiserfaring af en vis varighed, autorisation, beskikkelse og lignende.

Kvalifikationstillæg til enkeltpersoner

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

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

Tillægsformer

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

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

Forhandlingssystemet (nyt lønsystem)

-

Det nye lønsystem er baseret på, at basislønnen samt visse kvalifikations- og funktionstillæg til særlige stillingsgrupper aftales centralt, mens øvrige løndelev for såvel personalegrupper som enkeltpersoner aftales på decentralt og lokalt niveau.

Systemet forudsætter, at kompetencen til at aftale decentrale og lokale løndelev - såvel på arbejdsgiver- som arbejdstagersiden - delegeres i videst muligt omfang.

I. Forhandlingsniveauer**1. Centralt niveau**

Aftaler om basisløn og centrale funktions- og kvalifikationstillæg, jf. bilag 1, indgås mellem Finansministeriet og Akademikerne/Akademikerorganisationerne efter bemyndigelse.

2. Decentralt niveau, jf. § 4, stk. 2

Aftaler om decentrale funktions- og kvalifikationstillæg til grupper af medarbejdere inden for et enkelt ministerium eller dele heraf indgås mellem det pågældende ministerium eller den styrelse/institution, som ministeriet bemyndiger hertil, og Akademikerne eller den organisation eller organisationsrepræsentant, som bemyndiges hertil.

Det kan med ministeriet/styrelsen/institutionen aftales, at forhandlingerne føres samlet med en flerhed af organisationer/tillidsrepræsentanter.

3. Lokalt niveau, jf. § 4, stk. 3-7

A. Aftaler om funktions- og kvalifikationstillæg samt engangsvederlag indgås mellem den lokale ledelse og den pågældende tillidsrepræsentant (efter bemyndigelse)

Herudover kan der mellem de pågældende parter indgås supplerende resultatbaserede lønordninger, hvorefter der udbetales resultatløn, i det omfang en række på forhånd definerede - kvalitative og/eller kvantitative - mål bliver opfyldt.

B. Der er mulighed for lokalt at indgå aftale om andre forhandlingsregler end i pkt. A. Hensigten er at styrke den lokale dialog om løndannelsen i de nye lønsystemer og i særdeleshed dialogen mellem leder og den enkelte ansatte i de medarbejdergrupper, der omfattes af en aftale om *lokale forhandlingsregler* (*fleksible forhandlingsregler*).

Ordningen giver mulighed for, at det mellem den lokale ledelse og de(n) stedlige tillidsrepræsentant(er) kan aftales, at personlige tillæg – i form af varige og midlertidige funktions- og kvalifikationstillæg samt engangsvederlag – indgås på grundlag af konkret lønforhandling direkte mellem leder og medarbejder.

En aftale om lokale forhandlingsregler sendes til de(n) forhandlingsberettigede organisation(er), der inden 10 hverdage kan gøre indsigelse mod aftalen.

De nærmere rammer og procedurer mv. for lokale forhandlingsregler fastlægges i den lokale aftale, herunder bestemmelser om hvilke ansatte/medarbejdergrupper, der omfattes af ordningen, og om hvilke tillæg/tillægstyper – fx kun engangsvederlag – der forhandles direkte mellem ledelse og den ansatte. Endvidere kan aftalen fx indeholde procedurer for information af tillidsrepræsentanten.

Forhandlingerne finder sted mindst én gang årligt, hvis den ansatte eller ledelsen ønsker det.

Forhandlingssystemet bygger på en dialog på to niveauer:

1. De overordnede principper og procedurer for løndannelsen i de nye lønsystemer samt de overordnede økonomiske rammer herfor drøftes mellem ledelsen og tillidsrepræsentanten(-erne).
2. Aftaler om personlige, varige og midlertidige funktions- og kvalifikationstillæg samt engangsvederlag indgås på grundlag af en forhandling mellem ledelsen og den enkelte ansatte. Den ansatte kan ved forhandlingerne med ledelse vælge at lade sig bistå af tillidsrepræsentanten.

Resultatet af konkrete forhandlinger mellem den enkelte ansatte og ledelsen sendes til tillidsrepræsentanten, som inden for en frist på syv hverdage fra modtagelsen af resultatet kan kræve optaget forhandling med ledelsen. I modsat fald anses forhandlingsresultatet for tiltrådt.

Herudover er der ikke særlige procedurekrav, da det er op til de enkelte institutioner at indrette sig efter de lokale behov. Det anbefales, at det lokalt overvejes, hvordan både medarbejdere og ledere bedst bliver klædt på til forhandlingerne, fx gennem adgang til oplysninger om løndannelse på arbejdspladsen.

II. Rammerne for de decentrale forhandlinger

Et væsentligt element i det nye og decentralt orienterede lønsystem er, at den lokale lønfastsættelse integreres i den lokale personalepolitik.

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

- a) Den lokale forhandlingsprocedure, herunder terminerne for tillægsforhandlinger (mindst én gang årligt, hvis en af parterne ønsker det)
- b) Sammenhængen mellem den lokale personalepolitik, herunder kompetenceudvikling, og den lokale lønpolitik
- c) Indgåelse af eventuelle forhåndsaftaler, hvor kriterierne og formen for lønændringer fastlægges på forhånd, således at løntillæggene udmøntes automatisk, når de ansatte opfylder de aftalte kriterier.

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

For at sikre en god lokal proces er det væsentligt, at forslag om lønforbedringer samt eventuelle afvisninger af sådanne forslag begrundes konkret.

Ligeledes er det et element i en god lokal proces, at de lokale parter er i besiddelse af relevant lønstatistisk materiale, således at forhandlingerne kan tage udgangspunkt i et kendt, fælles grundlag. Dette kan fx være oplysning om lønniveau, lønudvikling samt om den lokale tillægsanvendelse/-fordeling, kombineret med oplysninger om køn og anciennitet.

Endvidere bør lønstatistik, som en part ønsker at lade indgå i de lokale forhandlinger, udleveres i kopi til forhandlingsparten.

Spørgsmålet om det lønstatistiske grundlag for de lokale forhandlinger kan eventuelt indgå som et element i lønpolitikken.

III. Rets- og interesselvister

A. Retstvister

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

Lokal uenighed om forståelsen af en aftale bør forelægges for Finansministeriet. Lykkes det ikke ved Finansministeriets mellemkomst, herunder ved forhandlinger med Akademikerne/den/de berørte organisation(er) (efter bemyndigelse) at opnå enighed, kan sagen indbringes for Tjenstemandsretten.

Sager kan anlægges af og mod finansministeren eller af og mod Akademikerne. Sager kan endvidere anlægges af vedkommende minister efter forhandling med finansministeren.

B. Interesselvister

Forslag til lønændringer kan fremsættes af begge parter.

Ved uenighed om forslag til lønændringer, som ikke kan løses på lokalt niveau, kan forhandlingerne, hvis en af parterne ønsker det, videreføres med deltagelse af repræsentanter fra ministeriet og den pågældende organisation. Forhandlingen afholdes inden for en frist af 1 måned efter modtagelsen af forhandlingsbegæringen.

Ved fortsat uenighed kan forhandlingerne, hvis en af parterne ønsker det, videreføres mellem Finansministeriet og Akademikerne/vedkommende organisation (efter bemyndigelse). Forhandlingen afholdes inden for en frist af 1 måned efter modtagelsen af forhandlingsbegæringen, medmindre andet aftales.

Hvis der heller ikke mellem disse parter kan opnås enighed, kan sagen ikke videreføres.

C. Stillinger, der efter deres indhold falder uden for basislønsforudsætningerne

Hvis der opstår uenighed om, hvorvidt der til en stilling er knyttet sådanne særlige funktioner, at stillingen falder uden for basislønsforudsætningerne, er der tale om en retstvist, som behandles efter de herom gældende regler, jf. afsnit A.

Hvis der er enighed om, at stillingen har den nævnte særlige karakter, eller at dette fastslås af Tjenstemandsretten, og der herefter opstår uenighed om størrelsen af det funktionstillæg, der skal knyttes til

stillingen, er der tale om en interesseløst, som behandles efter reglerne i tjenestemandslovens § 47, dvs. at afgørelsen træffes af Finansministeriet efter forelæggelse for Lønningsrådet.

IV. Opsigelse af tillægsaftaler/ophør af tillæg

A. Aftaler om tillæg, der er indgået mellem Finansministeriet og Akademikerne/ Akademikerorganisationerne (efter bemyndigelse), kan opsiges i forbindelse med de generelle aftale- og overenskomstforhandlinger. Aftalerne kan tillige ændres, hvis der er enighed mellem parterne herom.

B. Aftaler om tillæg til grupper af medarbejdere jf. § 4, stk. 2, der er indgået mellem de enkelte ministerier/styrelser/institutioner og Akademikerne/de respektive organisationer eller disses repræsentanter, (efter bemyndigelse) kan opsiges i overensstemmelse med de regler, der er fastsat i den enkelte aftale. Hvis aftalen ikke indeholder særskilte bestemmelser om opsigelse, kan opsigelse alene ske i forbindelse med de generelle aftale- og overenskomstforhandlinger. Aftalerne kan tillige ændres, hvis der er enighed mellem parterne herom.

C. Aftaler om tillæg jf. § 4, stk. 3, 4 og 7 kan opsiges i overensstemmelse med de regler, der er fastsat i den enkelte aftale. Aftalerne kan tillige ændres, hvis der er enighed mellem parterne herom.

D. Tillæg, der er ydet i henhold til aftaler, som bortfalder efter opsigelse eller ændres efter aftale mellem parterne, bortfalder/ændres i forhold til den ansatte, medmindre det aftales, at eksisterende tillæg opretholdes som *personlige ordninger*.

Midlertidige tillæg bortfalder i overensstemmelse med de bestemmelser, der er fastsat om tidsbegrænsningen.

Funktionstillæg bortfalder i øvrigt, når funktionen ophører, og det af aftalen fremgår, at tillægget er knyttet til varetagelsen af den pågældende funktion. Hvis den funktion, som ligger til grund for tillægget, må anses for at være en *afgørende del af selve stillingsindholdet*, fx hvor funktionstillægget kan sidestilles med udnævnelse i en ny stilling, kan funktionen og dermed funktionstillægget kun bringes til ophør efter de almindelige regler, der gælder for opsigelse af ansættelsesforholdet.

Kvalifikationstillæg kan i særlige situationer bortfalde, hvis de kvalifikationsmæssige forudsætninger for tillægget ikke længere er opfyldt. Hvis der er uenighed om, hvorvidt de kvalifikationsmæssige forudsætninger fortsat kan anses for opfyldt, kan spørgsmålet behandles efter regler, der gælder for fortolkningstvister, jf. III, A. Retstvister.

Aftale om pensionsforhold for lærere ansat på tjenestemand- og tjenestemandslignende vilkår ved en række videregående uddannelsesinstitutioner

-

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 samt overenskomstansatte lærere på nyt lønsystem, der som en personlig ordning har bevaret retten til tjenestemandspension, ved en række videregående uddannelsesinstitutioner.

§ 2. Pensionsgivende skalatrinsforløb

De i § 1 omhandlede lærere 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, der aflønnes efter basislønforløb I:

Optjener **tjenestemandspensionsret** efter følgende skalatrinsforløb:

21, 26, 28, 30, 32, 38, 40, 42, 44, 46.

Skalatrín 21 er 1-årigt øvrige trin 2-årige. Skalatrín 46 er tillagt det hidtil gældende skalatrinsforløb for tjenestemandspensionsret og opnås efter 2 år på skalatrín 44, uanset om tiden på skalatrín 44 helt eller delvis ligger før denne aftales virkningstidspunkt. Hvis mindst 2 år på skalatrín 44 er opnået, opnås skalatrín 46 fra denne aftales virkningstidspunkt.

Lærere, der aflønnes efter basislønforløb II:

Optjener **tjenestemandspensionsret** efter følgende skalatrinsforløb:

25, 27, 29, 31, 33, 35, 37, 39, 41, 43, 45.

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

Lærere, hvor der er indgået aftale om, at den ansatte er indplaceret i en højere lønramme end det hidtidige gældende pensionsskalatrinsforløb for ovennævnte lærere (aflønnet efter basislønforløb I eller

II) tillægges 2 ekstra skalatrin 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 indplaceret på, uanset om tiden helt eller delvis ligger før denne aftales virkningstidspunkt. Hvis mindst 2 år på det pensionsberettigede skalatrin er opnået, tillægges de 2 ekstra trin fra denne aftales virkningstidspunkt.

Hvis en lærer avancerer til højere stilling inden for eget ansættelsesområde (egen uddannelsesinstitution), 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 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. november 2004.

Stk. 2. For lærere, der er pensioneret inden for tidsrummet 1. april 2003 og indtil denne aftales virkningstidspunkt, og som på pensioneringstidspunktet opfyldte betingelserne for oprykning til skalatrin 46 (basislønforløb I) henholdsvis skalatrin 45 (basislønforløb II) eller opfyldte betingelserne for at få tillagt 2 ekstra skalatrin (lærere oprykket til højere lønramme), omberegnes pensionen på grundlag heraf med virkning fra pensioneringstidspunktet.

Stk. 3. Denne aftale kan ikke opsiges uden sammenhæng med aftale af 19. december 2003 om pensionsforhold for tjenstemandsgrupper o.lign. i forbindelse med nye lønsystemer.

København, den 30. september 2004

Akademikernes Centralorganisation

Sine Sunesen

Finansministeriet

P. M.V.

E. B.

Pia Staniok