

Udskriftsdato: 2. januar 2026

CIR1H nr 9009 af 10/01/2025 (Gældende)

Cirkulære om organisationsaftale for undervisningskonsulenter og tegnsprogsassistenter ved tegnsprogs- og skrivetolkeuddannelsen ved Københavns Professionshøjskole

Ministerium: Finansministeriet

Journalnummer: Finansministeriet, Medarbejder- og
Kompetencestyrelsen, j.nr. 2024-3956

Cirkulære om organisationsaftale for undervisningskonsulenter og tegnsprogsassistenter ved tegnsprogs- og skrivetolkeuddannelsen ved Københavns Professionshøjskole

Generelle bemærkninger

Finansministeriet og CO10 og Lærernes Centralorganisation (LC) har den 20. december 2024 indgået vedlagte organisationsaftale for undervisningskonsulenter og tegnsprogsassistenter ved tegnsprogs- og skrivetolkeuddannelsen ved Københavns Professionshøjskole.

Finansministeriet har samtidig hermed delegeret kompetencen til at indgå lokale aftaler i henhold til organisationsaftalen, herunder om løn og arbejdstid, til Uddannelses- og Forskningsministeriet. Det er forudsat, at aftalekompetencen delegeres af Uddannelses- og Forskningsministeriet til Københavns Professionshøjskole.

Tilsvarende er det forudsat, at aftaler indgås med tillidsrepræsentanten (efter bemyndigelse) for CO10 og LC.

Organisationsaftalen har virkning fra 1. april 2024.

Alle lønninger og tillæg i organisationsaftalen og bilag er anført i grundbeløb pr. 31. marts 2012, medmindre andet er anført.

Ved overenskomstforhandlingerne i 2024 blev det aftalt, at basisløntrin 1-8 for undervisningskonsulenter, jf. § 4, stk. 1 forhøjes. Ændringen er gældende fra den 1. april 2025.

For at lette overblikket er Finansministeriets cirkulærebemærkninger til de enkelte bestemmelser indsat som kursivtekst efter overenskomst-bestemmelsen. Dette medfører ikke nogen ændring i bemærkningernes retlige status. Bemærkningerne er således ikke en del af overenskomsten.

Ikrafttræden

Cirkulæret træder i kraft den 10. januar 2025. Samtidig ophæves Finansministeriets cirkulære af 4. januar 2022 (Medst nr. 001-22).

Finansministeriet, Medarbejder- og Kompetencestyrelsen, den 10. januar 2025

ALBERTE VEJEN VIG

Organisationsaftale for undervisningskonsulenter og tegnsprogsassistenter ved tegnsprogs- og skrivevetolkeuddannelsen ved Københavns Professionshøjskole

-

Nedennævnte bestemmelser supplerer og/eller fraviger fællesoverenskomst mellem Finansministeriet og CO10-Centralorganisationen af 2010/Lærernes Centralorganisation.

Følgende bestemmelser i fællesoverenskomsten finder ikke anvendelse:

- § 11 om arbejdstidsbestemte tillæg (natpenge) for så vidt angår undervisningskonsulenter
- Kapitel 7 om timelønnede
- Bilag om lokalløn for ansatte på nyt lønsystem

Kapitel 1. Organisationsaftalens område mv.

§ 1. Organisationsaftalens dækningsområde

Organisationsaftalen omfatter undervisningskonsulenter og tegnsprogsassistenter ved tegnsprogs- og skrivevetolkeuddannelsen ved Københavns Professionshøjskole.

Stk. 2. Som tegnsprogsassistenter kan ansættes personer, der ikke har relevant teoretisk eller praktisk erfaringsbaggrund. Tegnsprogsassistenter kan indgå i undervisningsforløb med supervision eller vejledning samt udføre praktisk tegnsprogsarbejde, f.eks. tegnregistrering og materialefremstilling.

Stk. 3. Efter 3 års ansættelse som tegnsprogsassistent med undervisningsopgaver kan kræves forhandling om overgang til undervisningskonsulent.

Cirkulærebemærkning til § 1, stk. 3:

Bestemmelsen udelukker ikke, at overgang til undervisningskonsulent kan ske på et andet tidspunkt.

§ 2. Ansættelse

Ansættelse efter denne organisationsaftale sker på månedsløn.

Cirkulærebemærkning til § 2:

Månedslønnet personale, der ansættes efter denne organisationsaftale, ansættes normalt uden tidsbegrænsning. Hvis der foreligger konkrete årsager, som kan konstateres før ansættelse, kan tidsbegrænset ansættelse dog ske.

Timelønnede lærere ansættes efter Finansministeriets timelønscirkulære.

Kapitel 2. Løn mv.

§ 3. Løn

Lønssystemet består af en basisløn og en tillægsdel. Tillægsgdelen omfatter funktionstillæg, kvalifikations-tillæg samt resultatløn.

Cirkulærebemærkninger til § 3, stk. 1:

Bestemmelserne om nyt lønsystem følger i øvrigt Rammeaftale mellem Finansministeriet og CFU om nye lønsystemer, hvis bestemmelser gælder, hvor intet andet er anført.

Stk. 2. Lønnen betales månedsvi bagud.

Cirkulærebemærkninger til § 3, stk. 2:

Ansatte, der umiddelbart forud for ansættelsen efter nærværende organisationsaftale har været forudløn-net, bevarer retten til forudløn.

§ 4. Basisløn

Undervisningskonsulenter indplaceres i nedenstående basislønforløb på baggrund af anciennitet.

Basisløntrin	Basisløn	Anciennitet
1	285.979	0 år
2	295.154	1 år
3	301.707	2 år
4	308.261	3 år
5	314.814	4 år
6	321.367	5 år
7	327.921	6 år
8	337.095	7 år

Fra den 1. april 2025 affattes § 4, stk. 1, således:

Undervisningskonsulenter indplaceres i nedenstående basislønforløb på baggrund af anciennitet.

Basisløntrin	Basisløn	Anciennitet
1	289.200	0 år
2	298.479	1 år

3	305.105	2 år
4	311.733	3 år
5	318.360	4 år
6	324.987	5 år
7	331.615	6 år
8	340.892	7 år

Stk. 2. Anciennitet beregnes i henhold til fællesoverenskomstens bestemmelser, idet dog tidligere beskæftigelse som undervisningskonsulent ved KC indregnes i ancienniteten.

Cirkulærebemærkninger til § 4, stk. 2:

Ansættelse som undervisningskonsulent forudsætter ikke specifikke uddannelsesmæssige krav. Lønancienniteten ved ansættelse fastlægges derfor efter fællesoverenskomstens § 4.

Stk. 3. Basislønnen for tegnsprogsassistenter udgør 236.830 kr. Efter ét års uafbrudt beskæftigelse ved centret udgør basislønnen 243.383 kr.

§ 5. Tillæg

Der kan lokalt aftales funktionstillæg for varetagelse af særlige funktioner.

Stk. 2. Tilsvarende kan der lokalt aftales tillæg for kvalifikationer mv., dvs. på grundlag af faglige eller personlige kvalifikationer, kompetenceudvikling, opgavevaretagelsen, balancen i forhold til tilsvarende stillinger på det øvrige arbejdsmarked eller af hensyn til rekruttering og fastholdelse.

Stk. 3. Tillæg efter stk. 1 og 2 kan aftales som varige tillæg, midlertidige tillæg eller engangsvederlag. Tillæggene angives i grundbeløb.

Cirkulærebemærkninger til § 5, stk. 3:

Kvalifikationstillæg ydes som hovedregel i form af varige tillæg, men kan også hvis forholdene taler for det, aftales som midlertidige tillæg.

Stk. 4. 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. 5. Ansatte omfattet af nærværende organisationsaftale tildeles pr. 1. oktober 2018 et OK18-tillæg på 911 kr. Tillægget er pensionsgivende.

§ 6. Lønregulering

Basislønnen og lokalt aftalte funktionstillæg reguleres med de generelle stigninger, der aftales centralt ved aftale- og overenskomstfornyelserne eller udmøntes via en generel reguleringsordning. Tilsvarende gælder lokalt aftalte kvalifikationstillæg, medmindre andet aftales.

§ 7 a. Pension

Pensionsbidraget udgør 17,3 procent, hvoraf 1/3 anses for at være den ansattes eget bidrag. Lønspecifikationen skal indeholde oplysning herom.

Pensionsbidraget beregnes af følgende pensionsgivende lønde:

1. basislønnen, jf. § 4, stk. 1 og stk. 3.
2. varige og midlertidige funktions- og kvalifikationstillæg efter § 5, stk. 1, 2 og 5.

Stk. 2. Ansættelsesmyndigheden indbetaler pensionsbidragene til Lærernes Pension.

§ 8. Deltidsansættelse

Hvis ansættelse sker på deltid, nedsættes basislønnen, grundlaget for pensionsbidrag og eventuelle tillæg forholdsmæssigt, med mindre der i den konkrete aftale om tillæg er bestemt andet.

Stk. 2. For deltidsansatte ydes godtgørelse for merarbejde op til 1924 timer med frihed af samme varighed eller normal timeløn.

§ 9. Forhandlinger og indgåelse af aftaler mv.

Aftaler om funktions- og kvalifikationstillæg indgås mellem den lokale ledelse og tillidsrepræsentanten (efter bemyndigelse fra Danmarks Lærerforening).

Cirkulærebemærkninger til § 9, stk. 1:

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

Finansministeriet bemyndiger hermed Uddannelses- og Forskningsministeriet til at føre forhandlinger om og indgå lokale aftaler. Finansministeriet forudsætter, at ministeriet 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.

Lærernes Centralorganisation bemyndiger Danmarks Lærerforening til at føre forhandlinger og indgå lokale aftaler. Lærernes Centralorganisation forudsætter, at Danmarks Lærerforening videredelegerer sin kompetence i vides muligt omfang med henblik på, at samtlige aftaler, der alene vedrører løndannelsen på Københavns Professionshøjskole, kan indgås af den lokale tillidsrepræsentant.

Hvis der ikke er valgt en tillidsrepræsentant, indgås aftale mellem Københavns Professionshøjskole og Danmarks Lærerforening.

Det er parternes overordnede hensigt, at forhandlingerne skal finde sted og aftalerne indgås på parallelle niveauer. Parterne er således enige om, at aftaler bør indgås mellem den lokale ledelse og den stedlige tillidsrepræsentant.

Den lokale ledelse og tillidsrepræsentanterne kan i forbindelse med de lokale forhandlinger lade sig bistå af repræsentanter fra ministeriet mv., henholdsvis Lærernes Centralorganisation.

Stk. 2. Der kan indgås forhåndsaftaler/aftales retningslinjer, hvori kriterierne og formen for lønændringer er fastlagt. Løntillæggene udmøntes i overensstemmelse hermed, når en eller flere ansatte opfylder de aftalte kriterier.

Stk. 3. Forslag til lønændringer kan fremsættes af begge parter. Forhandlinger skal finde sted mindst én gang om året, hvis en af parterne begærer det. Lønændringer kan i øvrigt aftales løbende, hvis parterne er enige herom.

Cirkulærebemærkninger til § 9, stk. 3:

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

Ligeledes er det et element i en god lokal proces, at de lokale parter er i besiddelse af relevant lønstatistisk materiale. Dette kan f.eks. 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 forhandlingsmodparten.

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

§ 10. Uenighed

Kan der ved lokal forhandling ikke opnås enighed, kan forhandlingerne, såfremt en af parterne begærer det, videreføres med deltagelse af repræsentanter fra Danmarks Lærerforening.

Forhandlingen afholdes inden for en frist af 1 måned efter modtagelsen af forhandlingsbegæringen, medmindre andet aftales.

Stk. 2. Opnås der ikke enighed ved denne forhandling, kan forhandlingerne såfremt en af parterne begærer det, videreføres mellem Finansministeriet og Lærernes Centralorganisation. Forhandlingerne afholdes inden for en frist af 1 måned efter modtagelsen af forhandlingsbegæringen, medmindre andet aftales.

Stk. 3. Hvis der ikke kan opnås enighed ved forhandling mellem parterne, kan sagen ikke videreføres.

Stk. 4. Brud på og fortolkning af lokale aftaler behandles efter de sædvanlige fagretlige regler.

§ 11. Opsigelse af lokale aftaler

Lokale aftaler om funktionstillæg, kvalifikationstillæg og resultatløn kan opsiges i overensstemmelse med reglerne i de enkelte aftaler, eller kan ændres ved enighed mellem aftalens parter.

Cirkulærebemærkninger til § 10:

Ved opsigelse af aftale om kvalifikationstillæg, bevarer den enkelte ansatte tillægget som en personlig ordning, medmindre andet aftales.

Ved opsigelse af aftale om funktionstillæg, gives der skriftlig meddelelse til den enkelte ansatte om aftalens opsigelse, og at tillægget bortfalder med et varsel svarende til den enkeltes individuelle opsigelsesvarsel, medmindre andet aftales.

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

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

Kapitel 3. Arbejdstid

§ 12. Arbejdstid

Den årlige arbejdstid udgør 1924 timer inkl. ferie og fridage svarende til en gennemsnitlig ugentlig arbejdstid på 37 timer.

Stk. 2. Arbejdstiden fastsættes for en periode (normperioden), der ikke bør være mindre end 4 uger og højest kan være et år, på grundlag af den i stk. 1 nævnte gennemsnitlige ugentlige arbejdstid.

Stk. 3. Ved tjeneste på lørdage, søndage eller helligdage gives et tilsvarende antal erstatningsfridage i samme normperiode.

Stk. 4. Arbejdet tilrettelægges normalt på hverdage i perioden fra klokken 8.00 til klokken 17.00.

Stk. 5. Pauser af mindre end ½ times varighed, hvorunder den ansatte står til rådighed for Københavns Professionshøjskole og ikke kan forlade arbejdsstedet, medregnes i arbejdstiden. Andre pauser medregnes ikke.

Stk. 6. Ved pålagt eller godkendt undervisning i tidsrummet fra klokken 17.00 til klokken 08.00 på hverdage samt på lørdage, søndage og helligdage ydes der undervisningskonsulenter en godtgørelse på en

halv times frihed eller ½ timeløn, beregnet som 50 pct. af 1/1924 af den pågældendes samlede faste løn ekskl. pensionsbidrag på udbetalingstidspunktet.

Stk. 7. Ved sygdom medregnes den planlagte tjeneste i arbejdstiden. Perioder hvor der ikke er planlagt arbejde (og/eller frihed) medregnes med 7,4 time pr. dag (mandag-fredag).

Stk. 8. Bestemmelserne om arbejdstid kan fraviges ved lokal aftale. Det kan herunder aftales, at tegnsprogsassistenter omfattes af bestemmelsen i stk. 6 i stedet for fællesoverenskomstens bestemmelser om arbejdstidsbestemte tillæg (natpenge mv.).

Stk. 9. Der kan indgås lokal aftale om opgørelse af arbejdstiden i forbindelse med tjeneste uden for Københavns Professionshøjskole, delt tjeneste, tjenesterejser og om arbejdstid i forbindelse med efteruddannelse (kurser).

Stk. 10. Indgås der ikke lokal aftale efter stk. 9, gælder de for statens tjenestemænd gældende regler om opgørelse af arbejdstiden i de pågældende tilfælde.

Stk. 11. Det kan lokalt aftales, at varetagelse af en arbejdsopgave indregnes i arbejdstiden med et fast antal arbejdstimer.

Stk. 12. Lokale aftaler indgås mellem Københavns Professionshøjskole og tillidsrepræsentanten (efter bemyndigelse fra Danmarks Lærerforening).

Stk. 13. Lokale aftaler kan opsiges til bortfald med 3 måneders varsel, medmindre et andet varsel er fastsat i aftalen.

Cirkulærebemærkninger til § 11:

Ved tilrettelæggelsen af arbejdet skal det sikres, at de ansatte får den fornødne tid til at udføre arbejdet i, samt tid til faglig, pædagogisk og personlig udvikling.

Ved tildeling af tid til undervisning skal der tages hensyn til faget, der skal undervises i, undervisningsformen, den ansattes erfaring, de studerendes forudsætninger mv.

Ved fordelingen af arbejdet bør der inden for de grænser, som arbejdets udførelse kræver, tages størst muligt hensyn til de ansattes ønsker, og der skal gives tillidsrepræsentanten adgang til at gøre sig bekendt med forslag til tjenestefordeling og ændringer heri.

Der skal tages størst muligt hensyn til den ansatte ved den konkrete arbejdstilrettelæggelse. Dette indebærer bl.a., at tjenesteplaner skal bekendtgøres så tidligt som muligt, og at ændringer heri tilsvarende skal varsles så tidligt som muligt. Det forudsætter, at den ansatte løbende holdes orienteret af ledelsen om kommende arbejdsopgaver.

Arbejdstidsbestemmelserne er udformet med udgangspunkt i en videreførelse af, at den enkelte undervisningskonsulent selv tilrettelægger arbejdet inden for de af centrets ledelse givne rammer.

Der er ikke med arbejdstidsbestemmelserne tilsigtet nogen ændring i den hidtidige fleksordning på Københavns Professionshøjskole.

§ 13. Overarbejde

Pålagt, kontrollabel eller i øvrigt godkendt tjeneste, ud over den for normperioden fastsatte arbejdstid, jf. § 11, er overarbejde.

Stk. 2. Godtgørelse for overarbejde ydes i form af afspadsering af samme varighed som det præsterede arbejde med tillæg af 50 pct. eller i form af betaling, der pr. overarbejdstime udgør 1/1924 af den pågældendes samlede faste løn med et tillæg af 50 pct. Den samlede faste løn er årslønnen på udbetalings-tidspunktet ekskl. pensionsbidrag.

Stk. 3. Afspadsering gives så vidt muligt som hele dage og skal være afviklet inden udløbet af den efterfølgende normperiode, medmindre andet aftales med den ansatte. Der kan maksimalt overføres 200 timers afspadsering fra en normperiode til en anden.

§ 14. Plustid

Københavns Professionshøjskole og den ansatte kan aftale en individuel arbejdstid, der er højere end den i § 11 anførte fuldtidsbeskæftigelse (plustid).

Cirkulærebemærkninger til § 14, st. 1:

Plustid forudsætter en aftale mellem ansættelsesmyndigheden og den ansatte og bygger således på frivillighed. Plustidsaftaler kan ikke indgås for chefer m.fl., jf. stk. 2.

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

Stk. 3. Ved aftale om plustid forhøjes arbejdstiden, jf. § 11, stk. 1, og lønnen forholdsmæssigt.

Cirkulærebemærkninger til § 11, stk. 3:

Den forhøjede løn udbetales også under fravær, hvor den ansatte har ret til sædvanlig løn, eksempelvis i forbindelse med 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.

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

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

Cirkulærebemærkninger til § 11, 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 § 11, 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.

Kapitel 4 Ikrafttræden mv.

§ 15. Ikrafttræden og opsigelse

Organisationsaftalen træder i kraft den 1. april 2024 og kan af parterne opsiges skriftligt med 3 måneders varsel til en 31. marts, dog tidligst den 31. marts 2026.

København, den 20. december 2024

Lærernes Centralorganisation

Gordon Ørskov Madsen

Finansministeriet,

Medarbejder- og Kompetencestyrelsen

Alberte Vejen Vig