

RESULTATET AF FORHANDLINGERNE MELLEM MINISTEREN FOR OFFENTLIG INNOVATION OG AKADEMIKERNE

2018

Mellem ministeren for offentlig innovation og Akademikerne er der enighed om fornyelse af aftaler og overenskomster indgået mellem Finansministeriet og Akademikerne for en periode på 3 år fra 1. april 2018 på følgende vilkår:

I. Generelle lønforhøjelser

Med virkning fra 1. april 2018 ydes en generel lønforhøjelse svarende til 0,80 pct. af den samlede faste løn pr. 31. marts 2018.

Med virkning fra 1. oktober 2018 ydes en generel lønforhøjelse svarende til 0,50 pct. af den samlede faste løn pr. 31. marts 2018.

Med virkning fra 1. april 2019 ydes en generel lønforhøjelse svarende til 1,30 pct. af den samlede faste løn pr. 31. marts 2018

Med virkning fra 1. oktober 2019 ydes en generel lønforhøjelse svarende til 0,86 pct. af den samlede faste løn pr. 31. marts 2018

Med virkning fra 1. april 2020 ydes en generel lønforhøjelse svarende til 1,46 pct. af den samlede faste løn pr. 31. marts 2018.

Med virkning fra 1. februar 2021 ydes en generel lønforhøjelse svarende til 0,68 pct. af den samlede faste løn pr. 31. marts 2018.

Stigningerne udmøntes ved forhøjelse af procentreguleringen.

Reguleringsordningen udmøntes pr. 1. april 2018, 1. april 2019, 1. april 2020 og 1. februar 2021. I beregningen af udmøntningen pr. 1. april 2020 korrigeres for et ikke-lønpåvirkeligt element, jf. **Bilag A**. Dermed er der ikke aftalt en fremadrettet praksis, hvor ikke-lønpåvirkelige elementer i forliget tilskrives.

II. Reguleringsordning

- a) Reguleringsordningen videreføres, *jf. Bilag A*.
- b) Parterne er enige om, at der fortsat er behov for, at Danmarks Statistik leverer særkørsler af indeks, der tager højde for, at Danmarks Statistiks sektorafgrænsning afviger fra statens forhandlingsområde. På baggrund af en omlægning af lønindeksene i Danmarks Statistik er parterne blevet enige om en korrektion af lønindeksene, så beregningen af udmøntningerne fra reguleringsordningen baseres på særkørsler fra Danmarks Statistik.
- c) Parterne vil drøfte behovet for eventuelle korrektioner af det statslige lønindeks, hvis Danmarks Statistik foretager omlægninger af lønindeksene, der kan have betydning for den opgjorte lønudvikling.
- d) Parterne er enige om at arbejde for, at opgørelsen af udviklingen i personalegoder i den offentlige og private sektor prioriteres i Danmarks Statistiks kontaktudvalg for løn- og fraværstatistik, herunder arbejdet med e-indkomst.
- e) Parterne vil i overenskomstperioden undersøge, om det nye lønindeks – som Danmarks Statistik er ved at udvikle – for hhv. den statslige og private sektor kan anvendes som grundlag for reguleringsordningen.

III. Andre formål

Et beløb svarende til 0,53 pct. af lønsummen pr. 31. marts 2018 anvendes til de nedenfor anførte særlige formål.

1. Spisepausen

Parterne er enige om, at retten til betalt spisepause ekspliciteres som en overenskomstmæssig ret, hvor en sådan ret består i dag.

Retten til betalt spisepause bortfalder således ikke, selv om arbejdsgiveren forlænger pausens varighed og/eller giver afkald på den ansattes pligt til at stå til rådighed for arbejdsgiveren i pausen.

Tjenestemændenes arbejdstidsaftale § 7, nr. 1, 2. pkt., har følgende formulering:

”Pauser medregnes, hvis de varer mindre end 1/2 time og den ansatte står til rådighed for arbejdsgiveren og ikke må forlade arbejdsstedet”.

En tilsvarende bestemmelse indsættes i akademikeroverenskomsten og øvrige overenskomster, der ikke indeholder bestemmelser om spisepause, således at retten også ekspliciteres på disse områder.

I den forbindelse bemærkes følgende:

Parterne er enige om, at ret til betalt spisepause forudsætter, at de ansatte står til rådighed i pausen.

Parterne er endvidere enige om, at der ikke er tilsigtet nogen ændring af hidtidig praksis i forhold til arbejdsplanlægning.

Der er enighed mellem parterne om, at spisepausen hermed er afhandlet.

2. Kompetenceudvikling

Med et arbejdsmarked i hastig forandring er kompetenceudvikling af statens medarbejdere vigtig for at sikre opgavevaretagelsen på arbejdspladserne, medarbejdernes faglige udvikling og employability. Har statens medarbejdere de rigtige kompetencer til fremtidens arbejdsmarked, giver det medarbejderne de bedst mulige forudsætninger for at lykkes og trives i deres arbejde, og samtidig giver det borgerne de bedst mulige velfærdsløsninger. Parterne er derfor enige om at fortsætte det gode samarbejde om kompetenceudvikling af statens medarbejdere.

Lokal forankring er vigtig for at sikre, at kompetenceudviklingen understøtter den enkelte arbejdsplads' kerneopgave samtidig med, at lokal forankring giver mulighed for at tage udgangspunkt i den enkelte medarbejders ønsker til faglig udvikling.

For at sikre, at den partsfælles kompetenceindsats understøtter kompetenceudvikling af statens medarbejdere, er parterne enige om at lave en omlægning af den partsfælles kompetenceindsats. Parterne vil fokusere midlerne i den partsfælles kompetenceindsats ved at samle midlerne i en fond, der har fokus på individuel kompetencegivende kompetenceudvikling. I fonden kan statens medarbejdere søge midler til individuel kompetencegivende kompetenceudvikling. Parterne er enige om at overføre midlerne fra FUSA og den eksisterende kompetencefond til den nye karriere- og kompetencefond svarende til 172 mio. kr. i overenskomstperioden. Fonden finansieres af overenskomstrammen.

Parterne er enige om, at Kompetencesekretariatet varetager administrationen af Kompetencefonden samt bistår statens arbejdspladser med rådgivning inden for kompetenceudvikling. Der videreføres årligt en nettoudgiftsbevilling til Kompetencesekretariatet svarende til 19 mio. kr. i 2018. Kompetencesekretariatets nettoudgiftsbevilling finansieres af overenskomstrammen.

Aftalen om kompetenceudvikling fra 2015 er et godt udgangspunkt for den partsfælles kompetenceindsats, og derfor vil parterne videreføre aftalen med tilpasninger grundet omstruktureringen af den partsfælles kompetenceindsats. Det betyder, at parterne er enige om at:

- Videreføre aftale om kompetenceudvikling med tilpasninger grundet omstruktureringen af den partsfælles kompetenceindsats
- Ophæve aftale om Kompetencefonden
- Ophæve aftale om Fonden til udvikling af statens arbejdspladser (FUSA)
- Tilpasse aftale om organisering af parternes fælles arbejde med kompetenceudvikling i staten grundet omstruktureringen af den partsfælles kompetenceindsats
- Udarbejde en ny aftale for den nye fond inden udgangen af 2018.

Der henvises til *Bilag B*.

Engangsbeløbet fra overenskomstforhandlingerne i 2015 vedrørende ATP på 14,5 mio. kr. anvendes i 2018 til den nye Kompetencefond. Engangsbeløbet fra overenskomstforhandlingerne i 2015 vedrørende ophørte projekter på 11,4 mio. kr. anvendes i 2019 eller 2020 til den nye Kompetencefond.

3. Aftale om nye aftalegrundlag for chefer på uddannelses- og undervisningsinstitutioner

Parterne har aftalt to nye fælles cheftaler, der dels kan rumme de forandringer, som institutioner står over for i dag og dels kan understøtte de forandringer, der vil komme i fremtiden. Parterne er enige om en forenkling af løn- og ansættelsesvilkår for chefer på uddannelses- og undervisningsinstitutioner, og der etableres derfor to nye aftalegrundlag om løn- og ansættelsesvilkår for chefer på visse selvejende uddannelses- og undervisningsinstitutioner under Uddannelses- og Forskningsministeriet og Undervisningsministeriet, jf. *Bilag C og D*.

De nye aftalegrundlag etableres med henblik på, at de træder i kraft den 1. januar 2019.

Parterne er enige om, at der kan aftales nødvendige tilpasninger af aftalegrundlagene i forbindelse med den endelige redaktion af aftalerne. Endvidere er parterne enige om at evaluere aftalegrundlagenes implementering og anvendelse i perioden. Endelig er parterne enige om, at der er behov for, at løn og ansættelsesvilkår for chefer på universitetsområdet moderniseres. Der er derfor enighed mellem parterne om, at man i perioden vil analysere chefområdet på universiteterne med henblik på at lave en cheftale for universiteterne.

4. Psykisk arbejdsmiljø

Parterne er enige om, at et godt psykisk arbejdsmiljø er vigtigt for statens arbejdspladser og medarbejdere. Derfor udvikler og tilbyder parterne i overenskomstperioden en frivillig lederuddannelse i forebyggelse og håndtering af psykisk arbejdsmiljø, jf. *Bilag E*.

5. Samarbejdsområdet

Parterne er enige om at styrke det centrale og lokale samarbejde ved at styrke de centrale parter SU-udvalgs strategiske rolle samt uændret videreførelse af Samarbejdssekretariatet, *jf. Bilag F*.

6. Forbedring af vilkår ved geografisk flytning

Parterne er enige om, at de nye lønsystemer giver mulighed for at yde udligningstillæg ved geografisk flytning af institutioner. Muligheden indskrives i rammeaftale om nye lønsystemer.

Parterne udarbejder i perioden en fælles vejledning om statslige arbejdsgiveres mulige tiltag for berørte medarbejdere i forbindelse med geografisk flytning af en statslig arbejdsplads.

7. Forbedring af reglerne om flyttegodtgørelse

I aftale af 27. november 2006 om flyttegodtgørelse foretages følgende ændringer:

I § 13, stk. 1, og § 22, stk. 1, afskaffes satsen for enlige, således at der kun er én sats for supplerende flyttegodtgørelse (satsen for gifte).

I § 29 tilføjes: ”d) når medarbejderen fraflytter en tjenestebolig ved dispensation grundet helbredsmæssige forhold.”

I perioden redigeres den nuværende aftale.

8. Ændringer i aftale om tillidsrepræsentanter i staten mv.

Følgende indsættes i § 2 i aftale om tillidsrepræsentanter i staten mv. som nyt stk.:

”Ved geografisk flytning af en institution, således at dele af institutionen flytter før øvrige dele, kan der på enten den oprindelige eller den flyttede del af institutionen, hvor der ikke er en tillidsrepræsentant, vælges en midlertidig tillidsrepræsentant pr. medarbejdergruppe, hvis der ikke allerede er en tillidsrepræsentant det pågældende sted. Betingelserne i § 2, stk. 1, skal være opfyldt. Hvervet for en midlertidig tillidsrepræsentant bortfalder automatisk fra det tidspunkt, hvor hele institutionen er endeligt flyttet, eller hvis der på en af institutionerne er mere end én tillidsrepræsentant.”

Følgende indsættes i § 2 i aftale om tillidsrepræsentanter i staten mv. som nyt stk.:

”På nyetablerede institutioner og på institutioner, som flytter geografisk, hvor ingen kandidater opfylder anciennitetskravet i § 2, stk. 5, kan medarbejdere med kortere anciennitet end 9 måneder vælges som tillidsrepræsentant. Tillidsrepræsentanten er først omfattet af reglerne i §§ 11-14 efter 3 måneders ansættelse.”

Den nuværende § 2, stk. 5, 2. pkt., i aftale om tillidsrepræsentanter i staten mv. ændres til:

”Elever og lærlinge er ikke valgbare, dog kan tillidsrepræsentanten og ledelsen aftale, at en allerede valgt tillidsrepræsentant, som påbegynder en uddannelse som elev/lærling, fortsætter med hvervet.”

9. Udvidelse af rammeaftale om kontraktansættelse af chefer

Rammeaftalens § 1, stk. 1, affattes således:

”Aftalen gælder ved ansættelse i chefstillinger på statsinstitutioner med de undtagelser, der følger af bilag 1.”

Rammeaftalens bilag 1 affattes således:

”Bilag 1

Rammeaftalens dækningsområde, jf. aftalens § 1, stk. 1

Rammeaftalen omfatter chefstillinger på statsinstitutioner med følgende undtagelser:

- Institutioner inden for undervisning, uddannelse og forskning
- Institutioner under Kriminalforsorgen
- Visse stillinger inden for Anklagemyndigheden (statsadvokaten i Viborg, statsadvokaten i København, statsadvokaten for Særlig Økonomisk og International Kriminalitet)
- Visse stillinger inden for Rigspolitiet (politidirektører, chefen for PET, politilederstillinger som chefpolitiinspektør, politiinspektør mv. i Rigspolitiet, politikredsene og i PET)
- Biskopper og provster, generalauditøren og auditører i forsvaret samt formænd for og medlemmer af ankenævn og andre klageorganer
- Dommere, justitssekretærer og retsassessorer ved domstolene – dog kan administrative chefstillinger ved domstolene omfattes af rammeaftalen, såfremt den pågældende chef ikke udøver judicielle funktioner.

Den selvejende institution Madkulturen er omfattet af rammeaftalen.”

10. Aftale om chefløn

Med virkning fra 1. april 2018 ophæves cheflønspuljestyringen for ansatte på statsinstitutioner og i folkekirken. Puljestyringen omfatter dog fortsat [statsinstitutioner inden for undervisning, uddannelse og forskning samt] Domstolsstyrelsen, for så vidt angår stillinger som dommer og øvrige judicielle stillinger.

Puljestyringen omfatter fortsat selvejende institutioner under undervisningsministeriet og uddannelses- og forskningsministeriets område, der ikke er dækket af aftale, jf. *Bilag C og D*.

Ændringerne i puljestyringen medfører ikke i øvrigt ændringer i reglerne i aftalen (inkl. bilag 1) om forhandling og aftaler om lønforbedringer.

Der foretages en redaktionel gennemskrivning af aftalen om chefløn i konsekvens af ovennævnte ændringer.

11. Gruppelivsordning nr. 85034

1. Forsikringssummen ved død i gruppelivsordning for tjenestemænd m.fl. og visse overenskomstansatte i staten og folkekirken mv. forhøjes fra 370.000 kr. til 425.000 kr. med virkning for dødsfald, der indtræffer 1. april 2018 eller senere. Forhøjelsen finansieres af bonusmidler.
1. Forsikringssummen ved kritisk sygdom for tjenestemænd m.fl. og visse overenskomstansatte i staten og folkekirken mv. forhøjes fra 100.000 kr. til 150.000 kr. med virkning for dækningsberettiget kritisk sygdom, der diagnosticeres den 1. april 2018 eller senere. Forhøjelsen finansieres af bonusmidler.
2. Med virkning fra den 1. april 2018 bortfalder kravet om, at timelønnede skal have mindst 15 timers gennemsnitlig ugentlig beskæftigelse for at være omfattet af gruppelivsordningen.

12. Ændring af aftale om tjenestefrihed af familiemæssige årsager

§ 4, stk. 1, i aftale af 12. juni 2007 om tjenestefrihed af familiemæssige årsager ændres til følgende:

”En ansat har ret til tjenestefrihed med løn i op til 5 dage pr. barn inden for 12 på hinanden følgende måneder i forbindelse med den ansattes hospitalsindlæggelse sammen med et hjemmевærende barn under 14 år. Tilsvarende gælder, hvis barnet under indlæggelsen opholder sig i hjemmet eller modtager ambulante behandling, der træder i stedet for hospitalsindlæggelse, og som kræver den ansattes tilstedeværelse.”

Der indsættes ny bestemmelse i aftalen:

”En ansat, der efter § 118 i lov om social service ansættes af kommunen til at passe en nærtstående i hjemmet, fordi vedkommende har en betydelig og varig nedsat fysisk eller psykisk funktionsevne eller indgribende kronisk eller langvarig, herunder uhelbredelig, lidelse, har ret til fravær.

Der ydes ikke løn i perioden under fraværet, og perioden medregnes ikke i løn- og pensionsancienniteten.”

13. Indgåelse af ny ferieaftale

De nye ferieregler implementeres på det statslige område ved indgåelse af en ny ferieaftale med tilhørende vejledning. Parterne er i den forbindelse enige om, at de særlige feriedage videreføres efter de nugældende regler. Parterne er enige om at nedsætte en arbejdsgruppe, der skal udarbejde den nye aftale med tilhørende vejledning. Arbejdsgruppens arbejde tilstræbes at være tilendebragt ultimo 2018.

14. Forenkling af funktionsaftalen

Parterne er enige om, at aftalen om betaling mv. under funktion i højere stilling ændres med henblik på at sikre enkle og gennemskuelige regler. Ændringen indebærer en revidering af aftalen med henblik på, at karenperioden forlænges fra 15 dage til 30 dage. Derefter har den ansatte ret til funktionsvederlag uden fradrag under sygdomsforløb i indtil 28 dage samt under afvikling af ferie/særlige feriedage.

Revideret Aftale om betaling mv. under funktion i højere stilling for tjenestemænd i staten og folkekirken vedlægges, *jf. Bilag G*.

15. Grænsedragning

Med henblik på at løse udfordringer med grænsedragning og overenskomstdækning/overenskomsternes dækningsområde vil parterne i perioden drøfte – både konkret og generelt – hvordan afklaringen af forhandlingsmæssige og overenskomstmæssige spørgsmål håndteres.

16. Jubilæumsgratiale

Parterne er enige om i overenskomstperioden at afdække mulige modeller for forenkling af opgørelsen af jubilæumsanciennitet (§ 4 i cirkulære om jubilæumsgratiale til ansatte i staten). Det forudsættes, at modellerne ikke medfører besparelser i forhold til de samlede udbetalinger af gratialer i staten.

17. Ret til frihed til at søge a-kasse ved afsked

Parterne er enige om at indsætte følgende tekst som nyt stk. 6 til § 16 i fællesoverenskomsterne:

”Medarbejdere, som afskediges på grund af institutionens forhold, har ret til frihed med løn i op til to timer – placeret hurtigst muligt efter afskedigelsen og efter aftale med ansættelsesmyndigheden – til at søge vejledning i a-kassen.”

18. Ændring af ATP-sats

Pr. 1. april 2020 oprykkes ansatte inden for Akademikernes forhandlingsområde fra sats F til sats A.

19. Overenskomstdækning af timelønnet undervisning

Parterne er enige om, at der i overenskomstperioden optages forhandlinger om at overenskomstdække det område, som i dag er dækket af Finansministeriets cirkulære om timelønnet undervisning.

Finansministeriet lægger på grundlag af det, der er oplyst under forhandlingerne, til grund, at organisationerne til sammen opfylder de betingelser, som Finansministeriet sædvanligvis stiller i forbindelse med indgåelse af overenskomster på ikkeoverenskomstdækkede områder.

Parterne er enige om, at overenskomstdækningen skal være udgiftsneutral.

20. Mobilitet og kompetenceudvikling

Parterne er enige om i overenskomstperioden at arbejde sammen om udvikling af regionale rotationsstillinger, der giver såvel nyuddannede som erfarne medarbejdere mulighed for at øge deres mobilitet og derigennem udvikle deres kompetencer på tværs af staten (og evt. på tværs af det offentlige ved at udvide til rotation mellem stat, region og kommune), *jf. bilag H*.

21. Ændring af plustid

Parterne er enige om at afskaffe kravet om, at der skal indgås en iværksættelsesaftale mellem ansættelsesmyndigheden og tillidsrepræsentanten, inden der kan indgås aftale mellem ansættelsesmyndigheden og den ansatte om plustid.

Som følge heraf ophæves § 13 A, stk. 1, i overenskomst for akademikere i staten, § 13 A, stk. 1, i overenskomst for læger i staten og § 17, stk. 1, i overenskomst for lærere og pædagogiske ledere ved gymnasieskoler mv. med virkning fra den 1. april 2018.

22. Udenlandsk akkrediterede uddannelser

Parterne er enige om i fællesskab og med inddragelse af de relevante fagministerier at undersøge omfanget og karakteren af udenlandsk akkrediterede uddannelser, der udbydes på institutioner, der er omfattet af overenskomster indgået med akademikerorganisationerne.

Parterne er enige om, at underviserne på de pågældende uddannelser for så vidt angår stillingsstrukturen og arbejdstidsregler indtil videre følger de vilkår der i øvrigt er gældende for undervisere på de pågældende institutioner.

IV. Overenskomsten for akademikere

1. Ny stillingskategori i akademikeroverenskomsten for chefkonsulenter med personaleledelse

Parterne er enige om, at der indføres en ny stillingskategori i akademikeroverenskomsten for chefkonsulenter med personaleledelse, *jf. Bilag I*.

Intentionen med den nye stillingskategori er i højere grad at synliggøre de allerede eksisterende karriereveje for de akademiske medarbejdere i staten. Der indføres derfor en ny stillingskategori for chefkonsulenter med personaleledelse, som omfatter ansatte i stillinger, der har et direkte

personaleansvar, fx teamledere eller lignende under lønramme 37/løngruppe 1 i rammeaftalen om kontraktansættelse af chefer i staten.

Nuværende chefkonsulenter benævnes fremover seniorkonsulent, når der ikke er direkte personaleansvar i stillingen.

Samtidig aftales det, at overenskomststillinger i lønramme 35 og 36, jf. akademikeroverenskomstens bilag 3, fremover ikke skal klassificeres ved aftale med den relevante akademikerorganisation. Det aftales endvidere, at oprykning til special- og chefkonsulent samt indplacering i nye stillinger, jf. akademikeroverenskomstens bilag 4, kan beslattes lokalt af ledelsen. Endelig er det aftalt, at indplacering i løninterval samt aftaler om tillæg indgås direkte mellem ledelsen og medarbejderen uden godkendelse fra den forhandlingsberettigede organisation.

Parterne er enige om i overenskomstperioden at evaluere anvendelsen af den nye stillingskategori.

2. Udvidelse af akademikeroverenskomstens dækningsområde

Parterne er enige om at udvide overenskomstens dækningsområde på selvejende institutioner under Undervisningsministeriet og Uddannelses- og Forskningsministeriets område, som efter kendelse af 19. september 2017 ikke er omfattet af overenskomsten. På den baggrund er parterne enige om, at overenskomstens dækningsområde udvides til at omfatte teknisk og administrativt personale, der er ansat i stillinger, som forudsætter akademisk uddannelse samt korrespondentuddannelse, jf. bilag 10, og som ikke er egentlige chefstillinger.

3. Drøftelse af grænsedragning efter bilag A

Parterne har i dag en fælles forståelse om, at grænsedragningsreglerne efter akademikeroverenskomstens bilag A skal være enkle og håndterbare i praksis, så reglerne ikke giver anledning til tvivl om grænsedragningen eller medfører et uforholdsmæssigt tidsforbrug for arbejdsgiver.

Parterne er derfor enige om i den kommende overenskomstperiode at drøfte reglerne om grænsedragning i akademikeroverenskomstens bilag A med henblik på forenkling i overenskomstperioden.

4. Forhøjelse af de første løntrin

Parterne er enige om, at overenskomsterne skal understøtte fremtidens arbejdsmarked og fremme beskæftigelsen af bachelorer. Parterne har derfor aftalt at ændre basislønforløbet i § 4, stk. 1, i akademikeroverenskomsten som følger:

Basisløntrin 1 forhøjes til 261.000 kr. (niveau 31. marts 2012)

Basisløntrin 2 forhøjes til 272.000 kr. (niveau 31. marts 2012)

Øvrige basisløntrin forbliver uændrede.

Merudgifterne finansieres indenfor OK18-rammen

5. Frihed til nyuddannede

Parterne er enige om at lette overgangen fra endt studie til arbejdsmarkedet for nyuddannede.

Nyuddannede, der ansættes efter akademikeroverenskomsten, får på den baggrund ret til 5 fridage med løn det første ansættelsesår. Der indsættes derfor et nyt stk. 8 i akademikeroverenskomstens § 13.

”Ansatte, der indplaceres på basislønstarttrin, jf. § 4, stk. 2, har i det første ansættelsesår ret til 5 fridage med løn, såfremt medarbejderen ikke får penge fra feriekonto fra en tidligere fuldtidsansættelse.

Arbejdsgiveren fastsætter efter forhandling med den ansatte, hvornår fridagene skal holdes.

Såfremt den ansatte ikke afholder fridagene i det første ansættelsesår, bortfalder disse.

Bestemmelsen gælder ikke for medarbejdere, der ansættes, efter at den nye ferielov er trådt i kraft.

Der aftales en overgangsordning.”

Ensydende afsnit indsættes som nyt § 13, stk. 8, i Overenskomst for læger i staten og som nyt § 16, stk. 6, i Overenskomst for lærere og pædagogiske ledere ved gymnasieskoler mv

Merudgifterne finansieres indenfor OK18 rammen.

6. Flyttegodtgørelse

Parterne er enige om, at § 10 i overenskomstens bilag 5 revideres således, at ph.d.-stipendiater omfattes af reglerne i overenskomstens § 24 om flyttegodtgørelse.

7. Pensionsordning for ansatte på IDA's forhandlingsområde

Fra den 1. april 2018 indbetales pensionsbidrag til Danske Civil- og akademiingeniørers Pensionskasse (DIP).

For medarbejdere ansat før den 31. marts 2018 videreformidler DIP pensionsbidrag til den pensionsordning, som de før den 31. marts 2018 havde ved henholdsvis DIP eller Pensionskassen for teknikum- og diplomingeniører (ISP).

IDA kan med 6 måneders varsel beslutte, at alle medarbejdere fremover skal indbetale til en (ny) pensionsordning ved DIP.

Ændringerne gælder for de uddannelser, der hører under IDA's forhandlingsret, og hvortil der i overenskomsten hidtil har været angivet indbetaling til DIP eller ISP.

8. Omklassificering på UC Syd

Der er enighed om, at indplaceringen af rektorstillingen ved UC Syd ændres pr. 1. maj 2018 fra basisløntrin 1 til basisløntrin 2 i organisationsaftale om Stillinger som rektor ved professionshøjskoler samt protokollat til overenskomst for akademikere i staten.

Indplaceringen er udgiftsneutral, således at stigningen i grundlønnen bliver modregnet i tillæg.

9. Den Danske Scenekunstscole

Parterne er enige om at optage forhandlinger om visse ansættelsesvilkår for kunstnerisk/videnskabeligt personale på Den Danske Scenekunstscole med henblik på at indgå en aftale herom i løbet af overenskomstperioden. Arbejdet påbegyndes, når der foreligger en endelig bekendtgørelse vedrørende stillingsstruktur for kunstnerisk/videnskabeligt personale på Den Danske Scenekunstscole.

Parterne er enige om, at aftalen om visse ansættelsesvilkår skal have ikrafttrædelse fra samme tidspunkt som stillingsstrukturen.

10. Harmonisering af barselsrettigheder for tidsbegrænset ansatte på stillingsstruktur-områderne

Parterne er enige om, at tidsbegrænset ansatte med forskningsopgaver, der er ansat i henhold til overenskomst for akademikere i staten og protokollater for henholdsvis arkitekt-, design- og konservatorskoler, arkiver, biblioteker og museer mv., sektorforskningsinstitutioner samt GEUS opnår samme ret til forlængelse af midlertidige stillinger ved barsel som postdocs ansat ved universiteterne.

Dette implementeres som følger i de enkelte aftaler.

Protokollat om visse ansættelsesvilkår for kunstnerisk/videnskabeligt personale ved Det Kongelige Danske Kunstakademis Skoler for Arkitektur, Design og Konservering, Arkitektskolen Aarhus samt Designskolen Kolding under Uddannelses- og Forskningsministeriet.

§ 2 ændres til:

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

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

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

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

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

Protokollat om stillingsstruktur for videnskabeligt personale med forskningsopgaver ved sektorforskningsinstitutionerne

Der indsættes en ny § 4:

”§ 4. For postdocs gælder det, at ved fravær på grund af barsels- eller adoptionsorlov forlænges ansættelsesperioden efter anmodning svarende til fraværsperiodens længde. Ansættelsesperioden kan højst forlænges med det antal uger, som den ansatte har ret til fravær under barsels- eller adoptionsorlov, inkl. omsorgsdage afholdt i tilknytning til orloven.

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

Nummereringen af efterfølgende paragraffer konsekvensrettes.

Protokollat om stillingsstruktur for videnskabeligt personale ved de Nationale Geologiske Undersøgelser for Danmark og Grønland (GEUS).

Der indsættes en ny § 4:

”§ 4. For postdocs gælder det, at ved fravær på grund af barsels- eller adoptionsorlov forlænges ansættelsesperioden efter anmodning svarende til fraværsperiodens længde. Ansættelsesperioden kan højst forlænges med det antal uger, som den ansatte har ret til fravær under barsels- eller adoptionsorlov, inkl. omsorgsdage afholdt i tilknytning til orloven.

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

Nummereringen af efterfølgende paragraffer konsekvensrettes.

Protokollat om visse ansættelsesvilkår for videnskabeligt personale med forskningsopgaver ved arkiver, biblioteker og museer mv. under Kulturministeriet.

§ 2 ændres til:

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

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

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

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

Ansættelsesperioden/bedømmelsesfristen kan forlænges/udskydes ved længerevarende sygdom.

11. Pension til Ph.d.-stipendiater

Parterne er enige om at forhøje pensionsindbetalingen for ph.d.-stipendiater. Derfor ændres overenskomstens bilag 5, § 6, punkt 1, fra ”85 pct. af basislønnen” til ”basislønnen”.

V. Andre overenskomster

1. Overenskomst for speciallæger i staten

Parterne er enige om at foretage en redaktionel gennemgang af overenskomsten i perioden med henblik på forenkling af det nuværende regelsæt.

1.1 Opslagsregler ved vikariater

Parterne er enige om, at overenskomstens § 17, stk. 1, vedrørende opslagsregler ved vikariater ophæves.

2. Eksterne lektorer ved universiteter m.fl. under Ministeriet for Forskning, Innovation og Videregående Uddannelser (Uddannelsesministeriet)

Aftalens § 4, Stk. 2, ophæves.

VI. Øvrige forhold

VII. Forhandlinger

Henset til forløbet gennemføres forhandlinger om specielle krav indledes snarest og afsluttes senest 11. maj 2018. Dette gælder også på delegationsområderne.

VIII. Dækningsområde

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

IX. Tvistigheder

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

X. Forbehold for godkendelse

Der tages forbehold for endelig godkendelse af forhandlingsresultatet.

Parterne giver hinanden tilbagemelding om deres stillingstagen til forhandlingsresultatet den 4. juni 2018. Meddelelse om denne stillingstagen må tidligst offentliggøres herefter.

Varslede arbejdsstandsninger suspenderes, således at de tidligst kan iværksættes ved døgnets begyndelse den 11. juni 2018.

København, den

Akademikerne

Finansministeriet
Minister for offentlig innovation

Noter til reguleringsordningen for 2018, 2019, 2020 og 2021

Statistikgrundlaget for reguleringsordningen

Danmarks Statistiks lønindeks for virksomheder og organisationer. Lønudviklingen for fortjeneste i alt pr. time opgøres for perioderne fra 3. kvartal 2016 til 3. kvartal 2017, 3. kvartal 2017 til 3. kvartal 2018, 3. kvartal 2018 til 3. kvartal 2019 og 3. kvartal 2019 til 3. kvartal 2020.

Danmarks Statistiks lønindeks for den statslige sektor. Lønudviklingen for fortjeneste i alt pr. time opgøres for perioderne fra 3. kvartal 2016 til 3. kvartal 2017, 3. kvartal 2017 til 3. kvartal 2018, 3. kvartal 2018 til 3. kvartal 2019 og 3. kvartal 2019 og 3. kvartal 2020.

Fortjeneste i alt er inklusive lønmodtagers og arbejdsgivers andel af eventuelle pensionsbidrag, gene- og overtidstillæg, men eksklusive feriepenge og andre uregelmæssige betalinger såsom efterreguleringer i forbindelse med overenskomstfornyelse.

Korrektioner ved fejl i Danmarks Statistiks indeks

Eventuelle efterfølgende korrektioner af udmøntningen fra reguleringsordningen som følge af rettelser i de anvendte indeks foretaget af Danmarks Statistik skal indarbejdes i nærmest følgende regulering(er) efter følgende principper.

1. I den tidligere beregning, hvor statistikgrundlaget er korrigeret, foretages en ny korrekt beregning af udmøntningen baseret på de reviderede tal fra Danmarks Statistik. Det vil sige, at "e" (*jf. formelen for udmøntningens beregning nedenfor*) genberegnes.
2. I den første efterfølgende periode indgår den korrekte udmøntning som modregning for forbedringer i staten i perioden. Det vil sige, at det under pkt. 1 beregnede "e" anvendes i beregningen som "c".
3. Differencen mellem udmøntningen fra den korrekte beregning i pkt. 1 og den faktiske udmøntning medtages i den første efterfølgende periode som korrektion for tidligere perioder. Det vil sige, at "e" korrigeres i den første efterfølgende periode med differencen.

4. I den anden efterfølgende periode indgår den beregnede udmøntning før korrektionen som modregning for forbedringer i staten i perioden. Det vil sige, at "e" før korrektionen nævnt under pkt. 3 anvendes i beregningen som "c".

Modellen foretager alene en fremadrettet korrektion, og der er ingen korrektion af lønnen med tilbagevirkende kraft.

Bemærkninger

Til opgørelsen af lønudviklingen i særkørslen fra Danmarks Statistik anvendes en fastvægtsstruktur for staten samt de institutioner, der tilføres statens lønindeks. Der anvendes såkaldte primo-vægte, som er baseret på antalsfordelingen af årsværk mellem de forskellige områder ved periodens start.

Ved eventuelle fremtidige korrektioner af udmøntningen fra reguleringsordningen vil principperne fra neutraliseringen af virkningen af særlige feriefridage og personalegoder blive fulgt med mindre andet er angivet. Det vil sige, at eventuelle neutraliseringer tager højde for korrektionen i det relevante led i opgørelsen af forskellen mellem lønudviklingen for staten og for virksomheder og organisationer (i beregningen af "d", *jf. nedenfor*). Der er endvidere enighed om, at sådanne korrektioner vil blive foretaget i to decimaler.

Ved en eventuel forhøjelse af ATP-bidraget foretages et fradrag i nærmest følgende udmøntning fra reguleringsordningen (e). Fradraget er lig med den procentvise andel, som summen af ATP-forbedringen udgør af lønsummen. Er provenuet af reguleringsordningen ikke tilstrækkeligt, fradrages det resterende i nærmeste aftalte generelle lønforbedringer.

Reguleringsordning pr. 1. april 2018

Danmarks Statistiks opgørelse af udviklingen i fortjeneste i alt pr. time for virksomheder og organisationer fra 3. kvartal 2016 til 3. kvartal 2017.

Danmarks Statistiks opgørelse af udviklingen i fortjeneste i alt pr. time for den statslige sektor fra 3. kvartal 2016 til 3. kvartal 2017.

Stigning, virksomheder og organisationer: a pct.

Stigning, statslige sektor: b pct.

Reguleringsordningen pr. 1. april 2017:¹ c pct.

Modregning for forbedringer i staten i perioden: (a - (b - c)) d pct.

Til anvendelse til generelle lønforbedringer pr. 1. april 2018 med deflatering under hensyn til forbedringer for statsansatte fra august 2016 til og med 1. april 2018:

$[d * 100 / (100 + (134,1^2 / 131,9 - 1) * 100 * 1,5 + s)] * 0,8$ e pct.

hvor s er de aftalte stigninger pr. 1. april 2018

Der afrundes til 2 decimaler i alle trin i beregningen og i den kantede parentes [...].

¹ Lig med "e" (0,23) året før.

² DS-indeks henviser til lønindekset for staten, som efter hvert års tredje kvartal videreføres ved at forøge foregående års lønindeks med årstigningen i staten, som denne er anført i særkørslen fra Danmarks Statistik.

Reguleringsordning pr. 1. april 2019

Danmarks Statistiks opgørelse af udviklingen i fortjeneste i alt pr. time for virksomheder og organisationer fra 3. kvartal 2017 til 3. kvartal 2018.

Danmarks Statistiks opgørelse af udviklingen i fortjeneste i alt pr. time for den statslige sektor fra 3. kvartal 2017 til 3. kvartal 2018.

Stigning, virksomheder og organisationer: a pct.

Stigning, statslige sektor: b pct.

Reguleringsordningen pr. 1. april 2018:³ c pct.

Modregning for forbedringer i staten i perioden: (a - (b - c)) d pct.

Til anvendelse til generelle lønforbedringer pr. 1. april 2019 med deflatering under hensyn til forbedringer for statsansatte fra august 2017 til og med 1. april 2019:

$[d * 100 / (100 + (DS\text{-indeks } 3.18^4 / DS\text{-indeks } 3.17 - 1) * 100 * 1,5 + s)] * 0,8$ e pct.

hvor *s* er de aftalte stigninger pr. 1. april 2019.

Der afrundes til 2 decimaler i alle trin i beregningen og i den kantede parentes [...].

³ Lig med udmøntningen ("e") i reguleringsordningen pr. 1. april 2018

⁴ DS-indeks henviser til lønindekset for staten, som efter hvert års tredje kvartal videreføres ved at forøge foregående års lønindeks med årsstigningen i staten, som denne er anført i særkørslen fra Danmarks Statistik.

Reguleringsordning pr. 1. april 2020

Danmarks Statistiks opgørelse af udviklingen i fortjeneste i alt pr. time for virksomheder og organisationer fra 3. kvartal 2018 til 3. kvartal 2019.

Danmarks Statistiks opgørelse af udviklingen i fortjeneste i alt pr. time for den statslige sektor fra 3. kvartal 2018 til 3. kvartal 2019.

Stigning, virksomheder og organisationer: a pct.

Stigning, statslige sektor: b pct.

Reguleringsordningen pr. 1. april 2019:⁵ c pct.

Modregning for forbedringer i staten i perioden: $(a - (b + \mu - c))^6$ d pct.

Til anvendelse til generelle lønforbedringer pr. 1. april 2020 med deflatering under hensyn til forbedringer for statsansatte fra august 2018 til og med 1. april 2020:

$[d * 100 / (100 + (DS\text{-indeks } 3.19^7 / DS\text{-indeks } 3.18 - 1) * 100 * 1,5 + s)] * 0,8$ e pct.

hvor s er de aftalte stigninger pr. 1. april 2020.

Der afrundes til 2 decimaler i alle trin i beregningen og i den kantede parentes [...].

⁵ Lig med udmøntningen ("e") i reguleringsordningen pr. 1. april 2019

⁶ μ er korrektion i den statslige lønudvikling, der tilskrives et ikke-lønpåvirkende element, jf. punkt I i resultatpapiret. μ sættes til 0,29. Denne korrektion er aftalt til alene at gælde ved udmøntningen fra reguleringsordningen pr. 1. april 2020, og der er dermed ikke aftalt en fremadrettet praksis hvorefter ikke-lønpåvirkende elementer i forliget tilskrives.

⁷ DS-indeks henviser til lønindekset for staten, som efter hvert års tredje kvartal videreføres ved at forøge foregående års lønindeks med årstigningen i staten, som denne er anført i særkørslen fra Danmarks Statistik.

Reguleringsordning pr. 1. februar 2021

Danmarks Statistiks opgørelse af udviklingen i fortjeneste i alt pr. time for virksomheder og organisationer fra 3. kvartal 2019 til 3. kvartal 2020.

Danmarks Statistiks opgørelse af udviklingen i fortjeneste i alt pr. time for den statslige sektor fra 3. kvartal 2019 til 3. kvartal 2020.

Stigning, virksomheder og organisationer: a pct.

Stigning, statslige sektor: b pct.

Reguleringsordningen pr. 1. april 2020:⁸ c pct.

Modregning for forbedringer i staten i perioden: (a - (b - c)) d pct.

Til anvendelse til generelle lønforbedringer pr. 1. februar 2021 med deflatering under hensyn til forbedringer for statsansatte fra august 2019 til og med 1. februar 2021:

$[d * 100 / (100 + (DS\text{-indeks } 3.20^9 / DS\text{-indeks } 3.19 - 1) * 100 * 1,3 + s)] * 0,8$ e pct.

hvor s er de aftalte stigninger pr. 1. februar 2021.

Der afrundes til 2 decimaler i alle trin i beregningen og i den kantede parentes [...].

⁸ Lig med udmøntningen ("e") i reguleringsordningen pr. 1. april 2020

⁹ DS-indeks henviser til lønindekset for staten, som efter hvert års tredje kvartal videreføres ved at forøge foregående års lønindeks med årstigningen i staten, som denne er anført i særkørslen fra Danmarks Statistik.

KOMPETENCEUDVIKLING

Med et arbejdsmarked i forandring er kompetenceudvikling af statens medarbejdere vigtig for at sikre opgavevaretagelsen på arbejdspladserne og medarbejdernes faglige udvikling. Parterne er derfor enige om at fortsætte det gode samarbejde om kompetenceudvikling af statens medarbejdere.

Parterne er enige om at lave en omlægning af den partsfælles kompetenceindsats. Parterne vil fokusere midlerne i den partsfælles kompetenceindsats ved at samle midlerne i en fond, der har fokus på individuel kompetencegivende kompetenceudvikling.

Formålet med fonden er at fremme og understøtte de statslige arbejdspladser kompetenceudviklingsindsats og sikre medarbejderne et øget kompetenceniveau til gavn for både arbejdspladsernes opgaveløsning og medarbejdernes udviklingsmuligheder på arbejdsmarkedet (employability).

Aftalen om kompetenceudvikling fra 2015 er et godt udgangspunkt for den partsfælles kompetenceindsats, og derfor vil parterne videreføre aftalen med få ændringer grundet omstruktureringen af den partsfælles kompetenceindsats.

Det betyder, at parterne er enige om at:

- Videreføre aftale om Kompetenceudvikling med tilpasninger grundet omstruktureringen af den partsfælles kompetenceindsats
- Ophæve aftale om Kompetencefonden
- Ophæve aftale om Fonden til udvikling af statens arbejdspladser (FUSA)
- Tilpasse aftale om organisering af parternes fælles arbejde med kompetenceudvikling i staten grundet omstruktureringen af den partsfælles kompetenceindsats
- Udarbejde en ny aftale for den nye fond inden udgangen af 2018.

Kompetencefonden

Parterne er enige om at oprette en ny fond, hvor der afsættes 172 mio. kr. i overenskomstperioden. I fonden kan statens medarbejdere søge midler til individuel kompetencegivende kompetenceudvikling. Fondsmidlerne finansieres af overenskomstrammen.

Midlerne i fonden underopdeles i fire fondsområder. Et for hver af de fire centralorganisationer: 1) OAO, 2) CO10, 3) LC og 4) AC, hvor der kan søges midler til individuel kompetenceudvikling. Ansøgninger fra flere personer, der søger den samme aktivitet, kan indsendes som en samlet ansøgning. Fondens midler fordeles forholdsmæssigt til fondsområderne efter centralorganisationens lønsum.

Bilag B

Der defineres en række rammekriterier for ansøgninger til Kompetencefonden, der konkretiseres for det enkelte fondsområde.

Midlerne fra fonden tildeles alene ansøgninger, hvor der er en arbejdsgivermedfinansiering, samt en underskrift fra medarbejder og nærmeste personaleleder.

Midlerne fra fonden er et supplement til de økonomiske midler, der allerede anvendes af statens arbejdspladser til kompetenceudvikling. Derfor er medarbejderudviklingssamtaler og udviklingsplaner det naturlige udgangspunkt for ansøgningerne.

Der kan ansøges om støtte til:

- Uddannelses- og kursusgebyr (ex moms)
- Materialer
- Transport og ophold

Parterne udarbejder inden udgangen af 2018 en aftale, der uddyber Kompetencefondens virke.

Kompetencesekretariatet

Parterne er enige om at omlægge opgavesammensætningen i det partsfælles Kompetencesekretariat. Kompetencesekretariatet varetager administrationen af Kompetencefonden samt bistår statens arbejdspladser med rådgivning inden for kompetenceudvikling. Der videreføres årligt en nettoudgiftsbevilling til Kompetencesekretariatet svarende til 19 mio. i 2018. Kompetencesekretariatets nettoudgiftsbevilling finansieres af overenskomstrammen.

Kompetencesekretariatet har følgende opgaver:

1. Sekretariatsbetjening af en nyetableret styregruppe og fire fondsgrupper
2. Administration og udmøntning af midler samt rådgivning om mulighed for at opnå støtte fra Kompetencefonden.
3. Rådgivning om anvendelsen af aftalen om kompetenceudvikling.
4. Rådgivning om effektiv tilrettelæggelse af kompetenceudvikling på arbejdspladserne.
5. Understøtte videndeling på tværs af statens arbejdspladser og udbrede viden om effektiv kompetenceudvikling. Herunder også opsamling og formidling af erfaringer om kompetenceudvikling på statens arbejdspladser.
6. Sekretariatsmæssig understøttelse af opfølgning på kompetencefondsmidlerne.
7. Rådgivning af parterne om relevant lovgivning på uddannelsesområdet og varetagelse, efter anvisning fra parterne, af lovpligtige opgaver på området, eksempelvis HAKL.
8. Sekretariatsbistand ved særlige indsatser aftalt inden for eller på tværs af fondsområderne. Fx udvikling af uddannelsesforløb.

Bilag B

Parterne er enige om, at omlægningen af den partsfælles kompetenceindsats skal afspejles i Kompetencesekretariatets medarbejderstab. Dette vil skulle afklares som led i udarbejdelsen og tilpasningen af de tre kompetenceaftaler. Det forventes dog, at der sker en reducere af Kompetencesekretariatets lønsum i overenskomstperioden. Tilknytningsordningen fortsættes i perioden.

Styregruppe og fondsgrupper

Der nedsættes en styregruppe for den partsfælles kompetenceindsats bestående af fire medlemmer udpeget af Moderniseringsstyrelsen og fire medlemmer udpeget af CFU. Styregruppens opgaver er:

- Løbende drøftelse af den strategiske retning for den partsfælles kompetenceindsats
- Fastsættelse af eventuelle tværgående indsatser, der finansieres af de berørte fondsområder.
- Varetagelse af den overordnede ledelse af den partsfælles kompetenceindsats, fondsgrupperne og Kompetencesekretariatet.
- Definere rammekriterierne for ansøgninger til Kompetencefonden

For hvert af de fire fondsområder nedsættes en fondsgruppe bestående af lige mange medlemmer udpeget af Moderniseringsstyrelsen og den relevante centralorganisation. Fondsgruppernes opgaver er:

- Konkretisere rammekriterierne for ansøgninger for fondsområdet
- Føre opsyn med driften af fondsområdet

Som led i tilpasningen af 'Aftale om organisering af parternes fælles arbejde med kompetenceudvikling i staten' indarbejdes rammerne for styregruppens og de fire fondsgrupperes virke.

Aftale om ansættelse af chefer ved institutioner inden for undervisning, uddannelse og forskning på Uddannelses- og Forskningsministeriets område

§ 1. Aftalens dækningsområde

Aftalen omfatter chefstillinger med personaleledelse, som er ansat ved institutioner oprettet efter lov om professionshøjskoler for videregående uddannelser, lov om medie- og journalisthøjskolen, lov om erhvervsakademier for videregående uddannelser, lov om maritime uddannelser, og som aktuelt er klassificeret i lønramme 35 – 40 eller med et lønniveau svarende dertil.

1. Akademikerne har forhandlingsretten for chefer, der ansættes på baggrund af en uddannelse nævnt i bilag A til overenskomst for akademikere i staten
2. LC/CO10 har forhandlingsretten for chefer der ansættes på baggrund af en grunduddannelse som ergoterapeut, fysioterapeut, bioanalytiker, socialrådgiver/socionom, sygeplejerske, radiograf, jordemoder, psykomotorisk terapeut, professionsbachelor i ernæring og sundhed, bygningskonstruktør samt chefer med en kandidatuddannelse med udgangspunkt i en af de nævnte grunduddannelser
3. DM har forhandlingsretten for chefer, der ikke kan omfattes af nr. 1 eller nr. 2

Stk. 2. Aftalen gælder ikke i de tilfælde, hvor ansættelse sker som tjenestemand.

Stk. 3. Aftaleparterne optager forhandlinger, såfremt der etableres nye uddannelsesinstitutioner på tilsvarende uddannelsesniveau, *jf. stk. 1*, med hjemmel i et andet lovgrundlag.

Stk. 4. Aftalen finder desuden anvendelse for ansatte, der som en personlig ordning har bevaret retten til tjenestemandspension, og som i øvrigt er omfattet af aftalens dækningsområde.

§ 2. Ansættelse

Ansættelse kan ske varigt eller på åremål svarende til den til enhver tid gældende aftale om åremålsansættelse.

Stk. 2. Aftale om ansættelse og åremålsaftale indgås mellem ansættelsesmyndigheden og chefen. Der kan aftales nærmere regler for genforhandling af kontrakten.

Bilag C

Stk. 3. Ansættelsesmyndigheden indsender kopi af den underskrevne ansættelsesaftale til den forhandlingsberettigede organisation.

§ 3. Løn og forhandlingsregler mv.

Løn og øvrige ansættelsesvilkår aftales individuelt mellem ansættelsesmyndigheden og chefen, jf. bilag 1. Dog minimum på et niveau svarende til lønramme 35.

Stk. 2 Lønfastsættelsen kan ikke gøres til genstand for fagretlig behandling.

Lønfastsættelsen skal afspejle ansættelsesperioden, de øvrige aftalte vilkår og i øvrigt ske under hensyntagen til den enkelte stillings organisatoriske niveau og ansvarsområder samt chefens kvalifikationer, jf. bilag 2.

Stk. 3. Ansættelsesmyndigheden kan efter forhandling med chefen fastsætte bonus, fx som honorering for særlig indsats.

Stk. 4. Der kan mellem leder og medarbejder aftales rammer og vilkår for resultatbaserede lønordninger, hvorefter der udbetales resultatlø, i det omfang en række på forhånd definerede – kvalitative og/eller kvantitative – mål bliver opfyldt.

Stk. 5. Lønnen reguleres med de generelle stigninger, der aftales centralt ved overenskomstfornyelserne eller udmøntes via en generel reguleringsordning.

Stk. 6. Med virkning fra 1. januar 2019 afholdes merudgifter til lønforbedringer til chefer på institutioner, der er omfattet af aftalens dækningsområde, ikke af cheflønspuljen.

§ 4. Pensionsbidrag

Pensionsbidraget udgør 18 pct. af den samlede faste løn, jf. dog stk. 2.

Stk. 2. Chefer der overgår til aftalen, jf. § 9, bevarer deres hidtidige pensionsprocent.

Stk. 3. Mellem ansættelsesmyndigheden og chefen kan der aftales en højere pensionsbidragsprocent end den, der følger af stk. 1. og 2. Af pensionsbidraget anses 1/3 at være chefens egetbidrag.

Stk. 4. Chefer, der som en personlig ordning har bevaret retten til tjenestemandspension, kan bevare denne ordning.

§ 5. Generelle ansættelsesvilkår mv.

Chefer er omfattet af en række generelle aftaler og fælles regelsæt indgået mellem CFU og Finansministeriet, som fremgår af bilag 3.

§ 6. Opsigelsesvarsler og forhandlingsprocedure ved afskedigelse mv.

Bilag C

Chefer er omfattet af funktionærlovens regler om varsling, jf. dog stk. 2 eller stk. 3. *Stk. 2.* Opsigelsesvarslet for øverste chef er forlænget med 3 måneder de første 2 år af ansættelsen. Herefter er det forlængede opsigelsesvarsel 6 måneder.

Stk. 3. For øvrige chefer kan der aftales et forlænget opsigelsesvarsel på op til 6 måneder.

Stk. 4. Ved afskedigelse og bortvisning gælder de procedure- og voldgiftsregler, der er aftalt i den fællesoverenskomst, organisationsaftale eller overenskomst, som vedkommende chef ville have været omfattet af, hvis ansættelse ikke skete i henhold til denne aftale.

§ 7. Fratrædelsesgodtgørelse

I tilfælde af uansøgt afsked, der ikke skyldes chefens væsentlige misligholdelse, ydes en fratrædelsesgodtgørelse efter funktionærlovens regler herom.

Stk. 2. Herudover kan det aftales, at der i tilfælde af uansøgt afsked, der ikke skyldes chefens væsentlige misligholdelse, ydes en fratrædelsesgodtgørelse på op til 9 måneders løn.

Stk. 3. Herudover kan det for øvrige chefer aftales, at der i tilfælde af uansøgt afsked, der ikke skyldes chefens væsentlige misligholdelse, ydes en fratrædelsesgodtgørelse på op til 3 måneders løn

§ 8. Afgørelse af tvister

Enhver tvist vedrørende fortolkningen af den individuelle kontrakt søges bilagt ved forhandling mellem ansættelsesmyndigheden og chefen.

Stk. 2. Kan der ikke opnås enighed mellem parterne efter stk. 1, fortsættes forhandlingen mellem ansættelsesmyndigheden og den forhandlingsberettigede organisation.

Stk. 3. Kan der ikke opnås enighed mellem parterne efter stk. 2, gælder reglerne i vedkommende hovedaftale om tvistløsning, som vedkommende chef ville have været omfattet af, hvis ansættelse ikke skete i henhold til denne aftale.

§ 9. Overgang til ansættelse efter aftalegrundlaget

Bestemmelserne i stk. 2 – 3, omfatter chefer m.fl., der er ansat før aftalens ikrafttræden, og som vælger at overgå til ansættelse efter aftalegrundlaget.

Stk. 2. Den enkelte chef kan vælge at overgå til ansættelse efter aftalegrundlaget. Overgangen vil tidligst kunne ske fra tidspunktet, hvor aftalen er trådt i kraft. Overgangen kan ikke være med tilbagevirkende kraft, med mindre ansættelsesmyndigheden er indstillet herpå.

Bilag C

Stk. 3. Åremålsansatte kan først overgå til ansættelse efter aftalen ved åremålets udløb og på det tidspunkt, hvor vedkommende skal have forlænget sin åremålsansættelse i henhold til principperne herfor i åremålsaftalen

Stk. 4. Overgang til ansættelse efter aftalegrundlaget skal ske som direkte overgang til samme stilling. Ansættelsesmyndigheden udarbejder forslag til vilkår forinden en chefs stillingtagen til overgang til ansættelse efter aftalegrundlaget.

§ 10. Ikrafttræden og opsigelse

Aftalen træder i kraft 1. januar 2019. Aftalen kan opsiges skriftligt med 3 måneders varsel til en 31. marts, dog tidligst til den [31. marts 2021]. Nedenstående aftaler finder fortsat anvendelse for personer, der er ansat før aftalens ikrafttræden, jf. dog § 9, stk. 2.

- 1) Organisationsaftale for stillinger som rektor ved professionshøjskoler samt protokollat til overenskomst for akademikere i staten (Modst. nr. 035-15)
- 2) Organisationsaftale om stillinger som rektor ved erhvervsakademier (Perst. nr. 042-09).
- 3) Protokollat om ledere og lærere ved en række videregående uddannelsesinstitutioner (Modst. nr. 049-15)
- 4) Organisationsaftale for ledere under CO10's forhandlingsområde ved en række uddannelsesinstitutioner (Modst. nr. 043-13)

Bilag 1

Hensigtserklæring vedrørende nyt aftalegrundlag for chefer på uddannelses- og undervisningsinstitutioner

LC/CO10, Akademikerne og Finansministeriet har i forbindelse med aftale- og overenskomstfornyelsen drøftet et nyt grundlag for løn- og ansættelsesvilkår for chefer på visse selvejende uddannelses- og undervisningsinstitutioner under Uddannelses- og Forskningsministeriet og Undervisningsministeriet.

Drøftelserne har taget udgangspunkt i en erkendelse af, at ansættelsesgrundlaget for chefer på de statslige selvejende uddannelses- og undervisningsinstitutioner er præget af forskelligartede vilkår og til dels ugenomsigtige lønstrukturer med elementer, der ikke i alle tilfælde virker efter hensigten.

Med aftalegrundlagene ønsker parterne at øge de lokale frihedsgrader for fastsættelse af løn- og ansættelsesvilkår. Løn- og ansættelsesvilkår forhandles fremover mellem ansættelsesmyndighed og chef. Vilkårene skal afspejle den enkelte stillings kompleksitet, organisatoriske placering og ledelsesansvar. Hertil kommer chefens kompetencer og erfaring samt ansættelsesmyndighedens behov for fastholdelse og rekruttering af chefer.

De øgede frihedsgrader skal sikre en tættere kobling mellem de lokale forhold på arbejdspladsen og lønforholdene, understøtte udvikling og kvalitet i opgaveløsningen samt bidrage til fastholdelse og rekruttering af chefer.

Den lokale lønudvikling skal ske inden for rammerne af institutionens økonomi og det er et lokalt ansvar at sikre en forsvarlig og prioriteret løndannelse. Det er ikke intentionen, at det nye aftalegrundlag skal medføre en højere lønudvikling blandt chefer omfattet af aftalernes dækningsområde i forhold til sammenlignelige chefstillinger i staten.

Parterne er enige om, at kompetencen til at aftale løn – såvel på arbejdsgiver – som på arbejdstagersiden – delegeres i videst muligt omfang. Intentionen med aftalen bygger på en forudsætning om, at lønnen forhandles individuelt mellem ansættelsesmyndigheden og chef.

Såfremt en af parterne ønsker at tilbagekalde forhandlings- og aftalekompetencen, skal der foreligge konkrete omstændigheder, der begrundet dette. Dernæst skal der være en forhandling mellem de centrale parter herom inden kompetencen tilbagekaldes.

Endvidere gælder, at en overordnet myndighed efter almindelige gældende regler om forholdet mellem myndigheder om nødvendigt kan komme med bindende udmeldinger

Bilag C

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

Bilag 2

Vejledende beskrivelse af chefstillinger omfattet af aftalegrundlaget

Øverste chef af en institution

Øverste chef for uddannelsesinstitution refererer til institutionens bestyrelse.

Vedkommende leder og udvikler institutionens overordnede strategi, mål og træffer beslutninger om institutionens overordnede struktur og planlægning. Ledelsesansvaret omfatter brede og dybe fagområder. Fagligt og personalemæssigt ledelsesansvar for chefer med et selvstændigt fagligt, økonomisk eller personalemæssigt ledelsesansvar. Varetagelse af stillingen forudsætter overordnet og strategisk ledelseserfaring.

Eksempel på stillinger: Rektor eller administrerende direktør

Stedfortræder for øverste chef/ medlem af institutionens direktion

Stedfortræder for øverste chef refererer direkte til *øverste chef* af uddannelsesinstitution og indgår i institutionens strategiske ledelsesgruppe. Vedkommende udfærdiger indstillinger om overordnet mål og strategi for institutionen. Vedkommende leder og udvikler et eller flere områder ud fra institutionens overordnede mål og strategi og træffer beslutninger om overordnet strategi, struktur og planlægning. Ledelsesansvaret omfatter et bredt og dybt fagområde inden for flere funktioner med tilhørende økonomisk ansvar. Den assisterende chef har underordnede chefer, der har et fagligt og økonomisk ledelsesansvar og varetagelse af stillingen forudsætter overordnet og strategisk ledelseserfaring.

Eksempel på stillinger: Vicerektor, vicedirektør, uddannelsesdirektør, ressourcedirektør, udviklingsdirektør, økonomidirektør

Leder af et eller flere uddannelses og/ eller forskningsområder

Øverste leder af et eller flere selvstændige uddannelses og/ eller forskningsområder inden for institutionen. Vedkommende arbejder med at udvikle institutionens fagområde ud fra overordnede mål, strategi og planlægning og er leder af andre personaleledere. Ledelsesansvaret omfatter et afgrænset fagområde med flere typer af funktioner med tilhørende økonomisk ansvar. Træffer principielle beslutninger inden for fagområdet. Lederen kan være organisatorisk placeret under den assisterende chef og varetagelse af stillingen forudsætter nogen faglig og personalemæssig ledelseserfaring.

Eksempel på stillinger: Uddannelseschef, akademichef, campuschef, centerchef, HR-chef, administrationschef, økonomichef

Personaleleder indenfor et uddannelsesområde

Bilag C

Leder af et fagområde med personalemæssigt ledelsesansvar for en større gruppe medarbejdere, som arbejder med aktiviteter ud fra institutionsmål. Ledelsesopgaverne forudsætter indgående kendskab til indhold, metoder og principper samt aktuel udvikling for ansvarsområdet. Det faglige ledelsesansvar kan være bredt eller dybt/specialiseret, bestå af en eller flere arter af opgaver med tilhørende økonomisk ansvar. Lederen træffer beslutninger om anvendelse af nye metoder og løsninger på fagområdet. Resultaterne er eksternt rettet med mindre funktionen er en intern funktion. Afhængigt af funktionens størrelse og opgavernes kompleksitet kan stillingen have underordnede (team)ledere. Lederen indgår i virksomhedens ledelsesgruppe og deltager i fastlæggelse af mål og strategier. Varetagelse af stillingen forudsætter faglig ledelseserfaring.

Eksempel på stillinger: Uddannelsesleder, centerchef, chef for et uddannelsesfagligt område, afdelingsleder, områdechef, funktionsleder

Bilag 3

Generelle aftaler og fælles regelsæt

De ansatte er omfattet af de til enhver tid gældende aftaler mellem Finansministeriet og centralorganisationerne i pkt. 1-18.

Ved lov nr. 409 af 26. april 2013 om forlængelse og fornyelse af kollektive overenskomster og aftaler for visse grupper af ansatte på det offentlige område overenskomstforhandlingerne i 2013 er der indgået ny aftale eller aftalt ændringer i de aftaler, der er markeret med *.

1. Arbejdsgiverens pligt til at underrette arbejdstageren om vilkårene for ansættelsesforholdet, for tiden Fmst. cirk. 14/6 2002 (Perst.nr. 029-02).
2. *Aftale om generelle krav til indhold af bidragsdefinerede pensionsordninger i staten mv., for tiden Fmst. cirk. 29/8-2016 (Modst.nr. 028-16).
3. Visse aspekter i forbindelse med tilrettelæggelse af arbejdstiden, for tiden Fmst.cirk. 18/7 2003 (Perst.nr. 055-03).
4. Tjenesterejseaftalen, for tiden Fmst. cirk. 30/6 2000 (Perst.nr. 057-00).
5. Ferieaftalen, for tiden Fmst. cirk. 11/11 2005 (Perst.nr. 053-05).
6. Aftale om barsel, adoption og omsorgsdage, for tiden Fmst. cirk. 11/11 2014 (Modst.nr. 052-14).
7. Orlov til børnepasning, for tiden Fmst. cirk. 30/5 2001 (Perst.nr. 020-01).
8. Tjenestefrihed af familiemæssige årsager, for tiden Fmst. cirk. 10/6 2008 (Perst.nr. 015-08)
9. * Tillidsrepræsentanter, for tiden Fmst.cirk. 30/9 2008 (Perst.nr. 058-08).
10. Senior- og fratrædelsesordninger, for tiden Fmst. cirk. 29/8 2011 (Perst.nr. 043-11).
11. Rammeaftale om distancearbejde, for tiden Fmst. cirk. 6/7 2005 (Perst.nr. 039-05).
12. Implementering af deltidsskemaet, for tiden Fmst. cirk. 2/9 1999 (Fmst.nr. 051-99).
13. * Fonden til udvikling af statens arbejdspladser, for tiden Fmst. cirk. 15/6 2015 (Perst.nr. 022-15).
14. *Aftale om kompetencefonden, for tiden Fmst. cirk. 15/6 2015 (Perst.nr. 023-15).
15. Aftale om kompetenceudvikling, for tiden Fmst. cirk. 15/6 2015 (Perst.nr. 020-15).
16. *Samarbejde og samarbejdsudvalg i staten, Fmst. cirk. 27/8 2013 (Modst.nr. 013-13).
17. Aftale om kontrolforanstaltning, for tiden Fmst. cirk. 1/11 2010 (Perst. nr. 031-10)
18. *Organisering af parternes fælles arbejde med kompetenceudvikling i staten, for tiden Fmst. cirk 15/6 2015 (Perst. nr. 021-15).

Parterne er enige om, at ovenstående oversigt opdateres.

Bilag C

For aftalen gælder endvidere nedenstående hovedaftaler:

- Hovedaftale mellem Finansministeriet og AC-organisationerne (APD nr. 45/91)
- Hovedaftale mellem Finansministeriet og Statstjenestemændenes Centralorganisation (CO II) (APD nr. 92/92)
- Hovedaftale mellem Finansministeriet og Statsansattes Kartel, Overenskomstsektionen (APD nr. 45/91)
- Hovedaftale mellem Finansministeriet og Lærernes Centralorganisation/Overenskomstansattes Centralorganisation.

Herudover gælder kapitlerne om fravær i henholdsvis overenskomsten for akademikere i staten, LC/CO10-fællesoverenskomsteller OAO-S-fællesoverenskomst (de fælles regelsæt om sygdom, tjenestefrihed og barns 1. og 2. sygedag samt bestemmelserne om militærtjeneste).

Aftale om ansættelse af chefer ved institutioner inden for undervisning og uddannelse på Undervisningsministeriets område

§ 1. Aftalens dækningsområde

Aftalen omfatter chefstillinger med personaleledelse, som ansættes ved institutioner oprettet efter lov om institutioner for almengymnasiale uddannelser og almen voksenuddannelser samt lov om institutioner for erhvervsrettet uddannelse, og som aktuelt er klassificeret i lønramme 35 - 40 eller med et lønniveau svarende hertil.

Stk. 2. Aftalen gælder ikke for følgende institutioner: Selvstændige AMU centre, SOSU-skoler og grundskoleafdelinger ved private gymnasier.

Stk. 3. Aftalen gælder ikke i de tilfælde, hvor ansættelse sker som tjenestemand.

Stk. 4. Chefer, der er omfattet af aftalegrundlaget har frit organisationsvalg mellem de underskrivende centralorganisationers medlemsorganisationer.

Stk. 5. Aftaleparterne optager forhandlinger, såfremt der etableres nye uddannelsesinstitutioner på tilsvarende uddannelsesniveau, *jf. stk. 1*, med hjemmel i et andet lovgrundlag.

Stk. 6. Aftalen finder desuden anvendelse for ansatte, der som en personlig ordning har bevaret retten til tjenestemandspension, og som i øvrigt er omfattet af aftalens dækningsområde.

§ 2. Ansættelse

Ansættelse kan ske varigt eller på åremål svarende til den til enhver tid gældende aftale om åremålsansættelse.

Stk. 2. Ansættelsesaftale og åremålsaftale indgås mellem ansættelsesmyndigheden og chefen. Der kan aftales nærmere regler for genforhandling af kontrakten.

Stk. 3. Ansættelsesmyndigheden indsender kopi af den underskrevne ansættelsesaftale til den forhandlingsberettigede organisation.

§ 3. Løn og forhandlingsregler mv.

Løn og øvrige ansættelsesvilkår aftales individuelt mellem ansættelsesmyndigheden og chefen, *jf. bilag 1*. Dog minimum på et niveau svarende til lønramme 35.

Bilag D

Stk. 2. Lønfastsættelsen kan ikke gøres til genstand for fagretlig behandling. Lønfastsættelsen skal afspejle ansættelsesperioden, de øvrige aftalte vilkår og i øvrigt ske under hensyntagen til den enkelte stillings organisatoriske niveau og ansvarsområder samt chefens kvalifikationer, jf. bilag 2.

Stk. 3. Ansættelsesmyndigheden kan efter forhandling med chefen fastsætte bonus, fx som honorering for særlig indsats.

Stk. 4. Der kan mellem leder og medarbejder aftales rammer og vilkår for resultatbaserede lønordninger, hvorefter der udbetales resultatløns, i det omfang en række på forhånd definerede – kvalitative og/eller kvantitative – mål bliver opfyldt.

Stk. 5. Lønnen reguleres med de generelle stigninger, der aftales centralt ved overenskomstfornyelserne eller udmøntes via en generel reguleringsordning.

Stk. 6. Med virkning fra 1. januar 2019 afholdes merudgifter til lønforbedringer til chefer på institutioner, der er omfattet af aftalens dækningsområde, ikke af cheflønspuljen.

§ 4. Pensionsbidrag

Pensionsbidraget udgør 18 pct. af den samlede faste løn, jf. dog stk. 2.

Stk. 2. Chefer der overgår til aftalen, jf. § 9, bevarer deres hidtidige pensionsprocent.

Stk. 3. Mellem ansættelsesmyndigheden og chefen kan der aftales en højere pensionsbidragsprocent end den, der følger af stk. 1. og 2. Af pensionsbidraget anses 1/3 at være chefens egetbidrag.

Stk. 4. Chefer, der som en personlig ordning har bevaret retten til tjenestemandspension, kan bevare denne ordning.

§ 5. Generelle ansættelsesvilkår mv.

Chefer er omfattet af en række generelle regelsæt indgået mellem CFU og Finansministeriet, som fremgår af bilag 3.

§ 6. Opsigelsesvarsler og forhandlingsprocedure ved afskedigelse mv.

Funktionærlovens regler om varsling gælder, medmindre andet er aftalt efter stk. 2 eller stk. 3.

Stk. 2. Opsigelsesvarslet for øverste chef er forlænget med 3 måneder de første 2 år af ansættelsen. Herefter er det forlængede opsigelsesvarsel 6 måneder.

Stk. 3. For øvrige chefer kan der aftales et forlænget opsigelsesvarsel på op til 6 måneder.

Bilag D

Stk. 4. Ved afskedigelse og bortvisning gælder de procedure- og voldgiftsregler, der er aftalt i den fællesoverenskomst, organisationsaftale eller overenskomst, som vedkommende chef via sit medlemskab har valgt at være omfattet af.

§ 7. Fratrædelsesgodtgørelse

I tilfælde af uansøgt afsked, der ikke skyldes chefens væsentlige misligholdelse, ydes en fratrædelsesgodtgørelse efter funktionærlovens regler herom.

Stk. 2. Herudover kan det aftales, at der i tilfælde af uansøgt afsked, der ikke skyldes chefens væsentlige misligholdelse, ydes en fratrædelsesgodtgørelse på op til 9 måneders løn.

Stk. 3. Herudover kan det for øvrige chefer aftales, at der i tilfælde af uansøgt afsked, der ikke skyldes chefens væsentlige misligholdelse, ydes en fratrædelsesgodtgørelse på op til 3 måneders løn.

§ 8. Afgørelse af tvister

Enhver tvist vedrørende fortolkningen af den individuelle kontrakt søges bilagt ved forhandling mellem ansættelsesmyndigheden og chefen.

Stk. 2. Kan der ikke opnås enighed mellem parterne efter stk. 1, fortsættes forhandlingen mellem ansættelsesmyndigheden og den forhandlingsberettigede organisation.

Stk. 3. Kan der ikke opnås enighed mellem parterne efter stk. 2, gælder reglerne i vedkommende hovedaftale om tvistløsning, som vedkommende chef via sit medlemskab har valgt at være omfattet af.

§ 9. Overgang til ansættelse efter aftalegrundlaget

Bestemmelserne i stk. 2 – 3, omfatter chefer, der er ansat før aftalens ikrafttræden, og som vælger at overgå til ansættelse efter aftalegrundlaget.

Stk. 2. Den enkelte chef kan vælge at overgå til ansættelse efter aftalegrundlaget. Overgangen vil tidligst kunne ske fra tidspunktet, hvor aftalen er trådt i kraft. Overgangen kan ikke være med tilbagevirkende kraft, med mindre ansættelsesmyndigheden er indstillet herpå.

Stk. 3. Åremålsansatte kan først overgå til ansættelse efter aftalen ved åremålets udløb og på det tidspunkt, hvor vedkommende skal have forlænget sin åremålsansættelse i henhold til principperne herfor i åremålsaftalen.

Bilag D

Stk. 4. Overgang til ansættelse efter aftalegrundlaget skal ske som direkte overgang til samme stilling. Ansættelsesmyndigheden udarbejder forslag til vilkår forinden en chefs stillingtagen til overgang til ansættelse efter aftalegrundlaget.

§ 10. Ikrafttræden og opsigelse

Aftalen træder i kraft 1. januar 2019. Aftalen kan opsiges skriftligt med 3 måneders varsel til en 31. marts, dog tidligst til den [31. marts 2021]. Nedenstående aftaler finder fortsat anvendelse for personer, der er ansat før aftalens ikrafttræden, jf. dog § 9, stk. 2.

- 1) Aftale om løn- og ansættelsesforhold for rektorer ved private og almene gymnasier mv. (Perst. nr. 013-08)
- 2) Overenskomst for lærere og pædagogiske ledere ved gymnasieskoler mv. (bilag 7) (Modst. nr. 015-16)
- 3) Overenskomst for forstandere og øvrige chefstillinger ved voksenuddannelsescentre (Perst. nr. 062-09)
- 4) Aftale om lønsystem for erhvervsskoler (Perst. nr. 016-04)
- 5) Aftale om klassificering af nyoprettede lederstillinger ved erhvervsskolerne (Fmst. nr. 35/95)

Bilag 1

Hensigtserklæring vedrørende nyt aftalegrundlag for chefer på uddannelses- og undervisningsinstitutioner

LC/CO10, Akademikerne og Finansministeriet har i forbindelse med aftale- og overenskomstfornyelsen drøftet et nyt grundlag for løn- og ansættelsesvilkår for chefer på visse selvejende uddannelses- og undervisningsinstitutioner under Uddannelses- og Forskningsministeriet og Undervisningsministeriet.

Drøftelserne har taget udgangspunkt i en erkendelse af, at ansættelsesgrundlaget for chefer på de statslige selvejende uddannelses- og undervisningsinstitutioner er præget af forskelligartede vilkår og til dels ugenomsigtige lønstrukturer med elementer, der ikke i alle tilfælde virker efter hensigten.

Med aftalegrundlagene ønsker parterne at øge de lokale frihedsgrader for fastsættelse af løn- og ansættelsesvilkår. Løn- og ansættelsesvilkår forhandles fremover mellem ansættelsesmyndighed og chef. Vilkårene skal afspejle den enkelte stillings kompleksitet, organisatoriske placering og ledelsesansvar. Hertil kommer chefens kompetencer og erfaring samt ansættelsesmyndighedens behov for fastholdelse og rekruttering af chefer.

De øgede frihedsgrader skal sikre en tættere kobling mellem de lokale forhold på arbejdspladsen og lønforholdene, understøtte udvikling og kvalitet i opgaveløsningen samt bidrage til fastholdelse og rekruttering af chefer.

Den lokale lønudvikling skal ske inden for rammerne af institutionens økonomi og det er et lokalt ansvar at sikre en forsvarlig og prioriteret løndannelse. Det er ikke intentionen, at det nye aftalegrundlag skal medføre en højere lønudvikling blandt chefer omfattet af aftalernes dækningsområde i forhold til sammenlignelige chefstillinger i staten.

Parterne er enige om, at kompetencen til at aftale løn – såvel på arbejdsgiver – som på arbejdstagersiden – delegeres i videst muligt omfang. Intentionen med aftalen bygger på en forudsætning om, at lønnen forhandles individuelt mellem ansættelsesmyndigheden og chef.

Såfremt en af parterne ønsker at tilbagekalde forhandlings- og aftalekompetencen, skal der foreligge konkrete omstændigheder, der begrundet dette. Dernæst skal der være en forhandling mellem de centrale parter herom inden kompetencen tilbagekaldes.

Endvidere gælder, at en overordnet myndighed efter almindelige gældende regler om forholdet mellem myndigheder om nødvendigt kan komme med bindende udmeldinger til konkrete institutioner. Finansministeriet forventer, at der kun i særlige tilfælde vil være behov herfor.

Bilag 2

Vejledende beskrivelse af chefstillinger omfattet af aftalegrundlaget

Øverste chef af en institution

Øverste chef for uddannelsesinstitution refererer til institutionens bestyrelse.

Vedkommende leder og udvikler institutionens overordnede strategi, mål og træffer beslutninger om institutionens overordnede struktur og planlægning. Ledelsesansvaret omfatter brede og dybe fagområder. Fagligt og personalemæssigt ledelsesansvar for chefer med et selvstændigt fagligt, økonomisk eller personalemæssigt ledelsesansvar. Varetagelse af stillingen forudsætter overordnet og strategisk ledelseserfaring.

Eksempel på stillinger: Rektor eller administrerende direktør

Stedfortræder for øverste chef/ medlem af institutionens direktion

Stedfortræder for øverste chef refererer direkte til *øverste chef* af uddannelsesinstitution og indgår i institutionens strategiske ledelsesgruppe. Vedkommende udfærdiger indstillinger om overordnet mål og strategi for institutionen. Vedkommende leder og udvikler et eller flere områder ud fra institutionens overordnede mål og strategi og træffer beslutninger om overordnet strategi, struktur og planlægning. Ledelsesansvaret omfatter et bredt og dybt fagområde inden for flere funktioner med tilhørende økonomisk ansvar. Den assisterende chef har underordnede chefer, der har et fagligt og økonomisk ledelsesansvar og varetagelse af stillingen forudsætter overordnet og strategisk ledelseserfaring.

Eksempel på stillinger: Vicedirektør, vicerektor, ressourcedirektør, økonomidirektør, uddannelsesdirektør, udviklingsdirektør mv.

Leder af et eller flere uddannelsesområder

Øverste leder af et eller flere selvstændige uddannelsesområder inden for institutionen. Vedkommende arbejder med at udvikle institutionens fagområde ud fra overordnede mål, strategi og planlægning og er leder af andre personaleledere. Ledelsesansvaret omfatter et afgrænset fagområde med flere typer af funktioner med tilhørende økonomisk ansvar. Lederen træffer principielle beslutninger inden for fagområdet. Lederen kan være organisatorisk placeret under den assisterende chef og stillingen forudsætter faglig og personalemæssig ledelseserfaring.

Eksempel på stillinger: Uddannelseschef, udviklingschef, områdechef, budgetchef, økonomichef, administrationschef, HR-chef og pædagogisk leder.

Bilag D

Personaleleder indenfor et uddannelsesområde mv.

Leder af et fagområde med personalemæssigt ledelsesansvar for en større gruppe medarbejdere, som arbejder med aktiviteter ud fra institutionsmål. Ledelsesopgaverne forudsætter indgående kendskab til indhold, metoder og principper samt aktuel udvikling for ansvarsområdet. Det faglige ledelsesansvar kan være bredt eller dybt/specialiseret, bestå af en eller flere arter af opgaver med tilhørende økonomisk ansvar. Lederen træffer beslutninger om anvendelse af nye metoder og løsninger på fagområdet. Resultaterne er eksternt rettet med mindre funktionen er en intern funktion. Afhængigt af funktionens størrelse og opgavernes kompleksitet kan stillingen have underordnede (team)ledere. Lederen indgår i virksomhedens ledelsesgruppe og deltager i fastlæggelse af mål og strategier. Stillingen indeholder faglige ledelsesopgaver..

Eksempel på stillinger: Uddannelsesleder, centerchef, chef for et uddannelsesfagligt område og sekretariatschef.

Bilag 3

Generelle aftaler og fælles regelsæt

De ansatte er omfattet af de til enhver tid gældende aftaler mellem Finansministeriet og centralorganisationerne i pkt. 1-18.

Ved lov nr. 409 af 26. april 2013 om forlængelse og fornyelse af kollektive overenskomster og aftaler for visse grupper af ansatte på det offentlige område overenskomstforhandlingerne i 2013 er der indgået ny aftale eller aftalt ændringer i de aftaler, der er markeret med *.

1. Arbejdsgiverens pligt til at underrette arbejdstageren om vilkårene for ansættelsesforholdet, for tiden Fmst. cirk. 14/6 2002 (Perst.nr. 029-02).
2. *Aftale om generelle krav til indhold af bidragsdefinerede pensionsordninger i staten mv., for tiden Fmst. cirk. 29/8-2016 (Modst.nr. 028-16).
3. Visse aspekter i forbindelse med tilrettelæggelse af arbejdstiden, for tiden Fmst.cirk. 18/7 2003 (Perst.nr. 055-03).
4. Tjenesterejseaftalen, for tiden Fmst. cirk. 30/6 2000 (Perst.nr. 057-00).
5. Ferieaftalen, for tiden Fmst. cirk. 11/11 2005 (Perst.nr. 053-05).
6. Aftale om barsel, adoption og omsorgsdage, for tiden Fmst. cirk. 11/11 2014 (Modst.nr. 052-14).
7. Orlov til børnepasning, for tiden Fmst. cirk. 30/5 2001 (Perst.nr. 020-01).
8. Tjenestefrihed af familiemæssige årsager, for tiden Fmst. cirk. 10/6 2008 (Perst.nr. 015-08)
9. * Tillidsrepræsentanter, for tiden Fmst.cirk. 30/9 2008 (Perst.nr. 058-08).
10. Senior- og fratrædelsesordninger, for tiden Fmst. cirk. 29/8 2011 (Perst.nr. 043-11).
11. Rammaaftale om distancearbejde, for tiden Fmst. cirk. 6/7 2005 (Perst.nr. 039-05).
12. Implementering af deltidsdirektivet, for tiden Fmst. cirk. 2/9 1999 (Fmst.nr. 051-99).
13. * Fonden til udvikling af statens arbejdspladser, for tiden Fmst. cirk. 15/6 2015 (Perst.nr. 022-15).
14. *Aftale om kompetencefonden, for tiden Fmst. cirk. 15/6 2015 (Perst.nr. 023-15).
15. Aftale om kompetenceudvikling, for tiden Fmst. cirk. 15/6 2015 (Perst.nr. 020-15).
16. *Samarbejde og samarbejdsudvalg i staten, Fmst. cirk. 27/8 2013 (Modst.nr. 013-13).
17. Aftale om kontrolforanstaltning, for tiden Fmst. cirk. 1/11 2010 (Perst. nr. 031-10)
18. *Organisering af parternes fælles arbejde med kompetenceudvikling i staten, for tiden Fmst. cirk 15/6 2015 (Perst. nr. 021-15).

Bilag D

Parterne er enige om, at ovenstående oversigt opdateres.

For aftalen gælder endvidere nedenstående hovedaftaler:

- Hovedaftale mellem Finansministeriet og AC-organisationerne (APD nr. 45/91)
- Hovedaftale mellem Finansministeriet og Statstjenestemændenes Centralorganisation (CO II) (APD nr. 92/92)
- Hovedaftale mellem Finansministeriet og Statsansattes Kartel, Overenskomstsektionen (APD nr. 45/91)
- Hovedaftale mellem Finansministeriet og Lærernes Centralorganisation/Overenskomstansattes Centralorganisation.

Herudover gælder kapitlerne om fravær i henholdsvis overenskomsten for akademikere i staten, LC/CO10-fællesoverenskomster OAO-S-fællesoverenskomst (de fælles regelsæt om sygdom, tjenestefrihed og barns 1. og 2. sygedag samt bestemmelserne om militærtjeneste).

UDVIKLING AF TILBUD OM FRIVILLIG LEDERUDDANNELSE I PSYKISK ARBEJDSMILJØ

Parterne er enige om, at et godt psykisk arbejdsmiljø er vigtigt for medarbejdernes velbefindende og opgaveløsning såvel som hele arbejdspladsens produktivitet. Forholdet mellem ledere og medarbejdere er centralt i sikringen af et godt psykisk arbejdsmiljø. For at understøtte ledere med personaleansvar i deres arbejde med at skabe et godt psykisk arbejdsmiljø på arbejdspladserne er parterne enige om, at de i overenskomstperioden vil udvikle, tilbyde og evaluere en frivillig lederuddannelse i forebyggelse og håndtering af psykisk arbejdsmiljø. Lederuddannelsen forløber over forventeligt tre dage fordelt på et år således at læringen fra uddannelsen forankres i ledernes praksis gennem en ”før, under og efter”-tilgang. Mellem uddannelsesdagene tilbydes lederne deltagelse i et faciliteret netværk. Til initiativet har parterne afsat 1,5 mio. kr. af overenskomstrammen. Dette beløb er fastsat ud fra Akademikernes og Moderniseringsstyrelsens erfaringer med beregning af omkostninger til et modul til den fleksible masteruddannelse.

Initiativet består af tre dele:

1. Udvikling af den frivillige lederuddannelse i forebyggelse og håndtering af psykisk arbejdsmiljø
2. Tilbud om frivillig lederuddannelse i forebyggelse og håndtering af det psykiske arbejdsmiljø til statens ledere
3. Evaluering af den frivillige lederuddannelse

Udvikling af den frivillige lederuddannelse i forebyggelse og håndtering af psykisk arbejdsmiljø

Parterne er enige om, at udviklingen af den frivillige lederuddannelse i forebyggelse og håndtering af psykisk arbejdsmiljø sker via ekstern bistand fra eksperter i psykisk arbejdsmiljø og ledelse således, at der sikres en kobling mellem felterne, og at uddannelsen står på et solidt forskningsbaseret grundlag. Hertil inddrages ledere med personaleansvar for at sikre, at ledernes behov imødekommes bedst muligt.

For at sikre, at den frivillige lederuddannelse i forebyggelse og håndtering af psykisk arbejdsmiljø er relevant for statens ledere er parterne enige om, at der som en del af udviklingen gennemføres en testfase, hvor lederuddannelsen afprøves på et antal hold af statslige ledere, og herefter tilrettes lederuddannelsen efter behov.

Parterne er enige om, at udgifterne til udviklingen – herunder testfasen – holdes indenfor midlerne, der er afsat til initiativet.

Tilbud om frivillig lederuddannelse i forebyggelse og håndtering af det psykiske arbejdsmiljø til statens ledere

Parterne er enige om, at når den frivillige lederuddannelse i psykisk arbejdsmiljø er udviklet tilbydes uddannelse til statens ledere med personaleansvar. Det er frivilligt for lederne at tilmelde sig.

Parterne udarbejder en fælles kommunikationsindsats, hvor parterne informerer om den frivillige lederuddannelse i forebyggelse og håndtering af det psykisk arbejdsmiljø og i fællesskab anbefaler uddannelsen til statslige ledere, der ikke føler sig klædt på til at håndtere det psykiske arbejdsmiljø på arbejdspladsen, såvel som ledere der ønsker at styrke deres kompetencer på området.

Parterne er enige om, at ledernes deltagelse på den frivillige lederuddannelse i forebyggelse og håndtering af psykisk arbejdsmiljø finansieres af ledernes arbejdsplads.

Evaluerings af den frivillige lederuddannelse

Parterne er enige om, at der efter et års drift foretages en evaluering af den frivillige lederuddannelse i forebyggelse og håndtering af psykisk arbejdsmiljø.

Parterne er enige om, at udgifterne til evalueringen holdes indenfor midlerne, der er afsat til initiativet.

STYRKELSE AF DET CENTRALE OG LOKALE SAMARBEJDE

Parterne er enige om følgende:

- 1) Det centrale SU-udvalgs strategiske rolle styrkes (mellem Moderniseringsstyrelsen og CFU)
- 2) Uændret videreførelse af Samarbejdssekretariatet

Det centrale SU-udvalgs strategiske rolle styrkes

Parterne er enige om at styrke den strategiske rolle i det partsfælles SU-udvalg mellem CFU og Moderniseringsstyrelsen (jf. §12 i Samarbejdsaftalen) for at sikre relevant og aktuel informations- og vejledningsvirksomhed for samarbejdsudvalgene. Dette sker gennem indførelse af en årlig strategisk drøftelse i SU-udvalget om Samarbejdssekretariatets aktiviteter og indsatsområder, herunder hvordan de lokale samarbejdsudvalgs dialog, samarbejde og konkrete handlinger kan styrkes gennem partsfælles initiativer og indsatsområder.

SU-udvalget kan drøfte og iværksætte nye aktiviteter eller indsatsområder gennem Samarbejdssekretariatet, de centrale parter, eksterne konsulenter eller på anden vis. SU-udvalget iværksætter endvidere aktiviteter eller indsatsområder, som de centrale parter har aftalt ved overenskomstfornyelsen.

Videreførelse af Samarbejdssekretariatet

Parterne er enige om, at Samarbejdssekretariatet videreføres.

AFTALE OM BETALING MV. UNDER FUNKTION I HØJERE STILLING FOR TJENESTEMÆND I STATEN OG FOLKEKIRKEN

§ 1. Retten til funktionsvederlag

En tjenestemand, som i henhold til tjenestemandslovens § 11 eller § 41, stk. 1, efter særlig ordre eller ifølge en forud fastlagt tjenestefordeling fungerer i en højere stilling, er berettiget til funktionsvederlag efter reglerne i denne aftale, under forudsætning af at den pågældende overtager de arbejdsopgaver, der er forbundet med den højere stilling.

Stk. 2. En tjenestemand, der er ansat i en stilling, hvor oprykning til højere lønindplacering ifølge lov eller anden godkendt ordning finder sted efter anciennitet og under forudsætning af tilfredsstillende tjenstlige forhold, er dog ikke berettiget til funktionsvederlag under tjeneste i en anden tilsvarende stilling.

§ 2. Lokalaftaler

Bestemmelserne i §§ 4-8 kan fraviges eller suppleres ved lokal aftale.

Stk. 2. Lokalaftaler indgås af de enkelte ministerier eller dem, de bemyndiger hertil, og vedkommende forhandlingsberettigede organisationer eller dem, de bemyndiger hertil.

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

Stk. 4. Efter udløbet af den lokale aftale gælder bestemmelserne i denne aftale. Det gælder også i forhold til igangværende funktioner, medmindre andet aftales.

§ 3. Fastsættelse af funktionsvederlag

Der kan lokalt indgås aftale om funktionsvederlagets størrelse. Hvis der ikke indgås en lokalaf-tale, gælder bestemmelserne i stk. 2 og 3.

Stk. 2. Funktionsvederlaget udgør et beløb, der svarer til forskellen mellem lønnen i tjenestemandens egen stilling og den løn, som den pågældende ville opnå ved udnævnelse i den højere stilling på sit hidtidige tjenestested. Overføres tjenestemanden til et andet tjenestested, beregnes funktionsvederlaget dog på grundlag af lønforholdene på det nye tjenestested.

Stk. 3. For tjenestemænd, der er ansat på prøve, og som aflønnes med en procentdel af lønnen ved varig ansættelse, opgøres funktionsvederlaget på grundlag af forskellen mellem den procentdel af lønnen i egen stilling, som den pågældende er berettiget til, og samme procentdel af lønnen i den højere stilling.

Stk. 4. Bestemmelserne i stk. 1-3 gælder ikke for tjenestemænd, som er aflønnet i henhold til intervallønsystemer, hvori der er aftalt særlige regler om fastsættelse af funktionsvederlaget.

§ 4. Karensdage

Retten til funktionsvederlag indtræder, når tjenestemanden har fungeret i den højere stilling i 30 dage i sammenhæng, jf. § 5.

Stk. 3. En tjenestemand, der har opnået ret til funktionsvederlag, får betaling fra det tidspunkt, da funktionen er påbegyndt.

§ 5. Fridage

Fridage i funktionsperioden medregnes såvel ved opgørelsen af karensdage efter § 4 som ved opgørelsen af det antal dage, for hvilke der ydes betaling, hvis tjenestemanden har fungeret i den højere stilling på den første arbejdsdag efter fridagen.

Stk. 2. Under fortsat funktion ud over 6 måneder har tjenestemanden ret til funktionsvederlag under sygdomsfravær i indtil 28 dage samt under afvikling af ferie/særlige feriedage. Betalingen beregnes som forskellen mellem lønnen i tjenestemandens egen stilling og den løn, som den pågældende ville opnå ved udnævnelse i den højere stilling, som vedkommende under den fortsatte periode har fungeret længst i.

§ 6. Sygdom og ferie

Selv om funktionen har været afbrudt på grund af sygdomsfravær over 28 dage, bevarer tjenestemanden dog retten til funktionsvederlag efter fraværperiodens ophør, hvis den pågældende fortsat fungerer i den højere stilling. Tilsvarende gælder, hvis funktionen afbrydes af tjenestefrihedsperioder af op til 1 måneds varighed.

§ 7. Særlige ydelser mv.

Under funktion er tjenestemanden berettiget til udgiftsdækkende ydelser efter de satser, der gælder for den højere stilling.

Stk. 2. Andre særlige ydelser udbetales efter de satser, der gælder for den højere stilling, når tjenestemanden har fungeret i 30 dage i sammenhæng, jf. § 4, stk. 1.

§ 8. Ansættelse i forlængelse af funktion

En tjenestemand, der ansættes i en højere stilling i direkte forlængelse af funktion i denne stilling – eller anden højere stilling af samme kategori – og som har varetaget arbejdsopgaverne i stillingen gennem en sammenhængende periode på mindst 1 år, får medregnet funktionsperioden i lønancienniteten i den højere stilling.

§ 9. Særlige regler for udenrigstjenesten

For tjenestemænd i udenrigstjenesten finder bestemmelserne i § 12 i normerings- og klassificeringsloven af 1958 fortsat anvendelse, jf. Finansministeriets bekendtgørelse nr. 943 af 4. juli 2017.

§ 10. Ikrafttræden og opsigelse

Aftalen har virkning fra 1. august 2018. Samtidig ophæves aftale af 23. juni 2011 om betaling mv. under funktion i højere stilling for tjenestemænd i staten og folkekirken.

Stk. 2. Aftalen kan opsiges skriftligt med 3 måneders varsel til en 31. marts, dog tidligst til 31. marts [2021].

København, den

Offentligt Ansattes Organisationer
(Det Statslige Område)

Finansministeriet
P.M.V.
E.B.

CO10 – Centralorganisationen af 2010

Akademikerne

Lærernes Centralorganisation

MOBILITET OG KOMPETENCEUDVIKLING VIA ROTATIONSSTILLINGER

Partsprojekt om udvikling af rotationsstillinger på tværs af staten for at øge mobilitet og kompetenceudvikling i den offentlige sektor.

Motivation for at igangsætte projektet

Det er vigtigt for et fleksibelt og velfungerende arbejdsmarked, at arbejdsstyrken bevæger sig derhen, hvor der er brug for den. Et mobilt arbejdsmarked er vigtigt for såvel den enkelte medarbejder, arbejdspladsen og samfundet som helhed. Motivationen består derfor i at igangsætte et mobilitetsfremmende initiativ, der også indebærer udvikling af nyuddannedes og erfarne medarbejders kompetencer og videndeling på tværs af ansættelsesområder.

Rotationsstillinger handler om at skabe sammenhængende kompetencer i staten. Ved at oprette en række treårige rotationsstillinger (regionalt geografisk forankret) kan medarbejderen tilegne sig kompetencer på tværs af arbejdspladserne til gavn for både medarbejderen selv og den generelle videndeling og sammenhæng på tværs af staten (evt. på tværs af den offentlige sektor). Rotationsstillingerne skal ses som mulighed for praksisnær udvikling af kompetencer for erfarne medarbejdere og som karrierestilling for nyuddannede.

Projektets formål

Med dette projekt ønsker parterne at få konkretiseret og kvalificeret udformningen af rotationsordningen. Nedenfor opridses de rammer, der på forhånd er lagt fast. Det efterlader nogle områder i ordningen, hvor parterne i fællesskab skal nå frem til en kvalificeret udformning. Projektet har til formål at skærpe den endelige udformning af ordningen via en dialog mellem parterne og kontakt til relevante aktører.

Rammerne for ordningen om rotationsstillinger

Følgende rammer i rotationsordningen er lagt fast og er udgangspunkt for projektet:

- Ét sammenhængsprojekt: Tre sammenhængende rotationsstillinger à 1-års varighed, dvs. en samlet treårig rotationsstilling. Et sammenhængsprojekt er en tidsbegrænset stilling, dvs. den søges aktivt og afsluttes efter tre år.
- Stillingerne skal være relevante for generalister og specialister.
- Medarbejderen ansættes i staten og vil igennem en periode på tre år rotere til i alt tre forskellige arbejdspladser i samme regionale nærområde.

Moderniseringsstyrelsen betjener ordningen og understøtter hvor nødvendigt.

Ønskede resultater

Målsætningen med projektet er at lave et endeligt forslag til udformning af rotationsordningen.

I projektet skal følgende diskuteres:

- Konkretisering af ordningen (herunder også volumen)

Bilag H

- Formen i forhold til løbende videndeling mellem de tre involverede medarbejdere og arbejdspladser i det samme sammenhængsprojekt.
- Hvordan den afsluttende afrapportering skal se ud, fx i form af input til betragtninger til styrket sammenhæng på området eller lignende.
- Hvilke sammensætninger af sammenhængsprojekter er relevante og mulige at lave.
- Hvornår rotationsordningen er en succes herunder hvilke parametre ordningen skal evalueres på.
- Afsøge mulighederne for at styrke ordningens attraktivitet, herunder at fx muligheden for orlov hos nuværende arbejdsgiver indgår i beskrivelse af rotationsordningen.

Organisering af projektet

Der nedsættes en projektgruppe bestående af repræsentanter fra Moderniseringsstyrelsen (de offentlige arbejdsgivere, hvis ordningen udvides) samt Akademikerne. Projektgruppen ledes af Moderniseringsstyrelsen, og gruppen er ansvarlig for at diskutere punkterne fra afsnittet omkring ”Ønskede resultater”.

Projektet opstartes umiddelbart efter overenskomstperiodens start og med afrapportering indenfor et halvt år med henblik på at oprette de første rotationsstillinger i 2019 såfremt ordningen besluttet imødekommet.

Økonomi

Der allokeres ikke penge til arbejdet i projektgruppen. Projektet bemannes af interne kræfter fra Moderniseringsstyrelsen (de offentlige arbejdsgivere såfremt der udvides) samt Akademikerne.

NY STILLINGSKATEGORI I AKADEMIKEROVERENSKOMSTEN FOR CHEFKONSULENTER MED PERSONALELEDELSE

Parterne er enige om, at der indføres en ny stillingskategori i akademikeroverenskomsten for chefkonsulenter med personaleledelse, jf. nedenfor.

Protokollat om chefkonsulenter med personaleledelse

Protokollatet omfatter chefkonsulenter med personaleledelse, fx teamledere eller lignende under lønramme 37/løngruppe 1 i Rammeaftalen om kontraktansættelse af chefer i staten.

Protokollatet angiver særbestemmelser for disse ansatte. I øvrigt gælder overenskomstens bestemmelser, herunder bilag 4 med de modifikationer, der følger af bestemmelserne i dette protokollat. Ansættelse efter akademikeroverenskomsten forudsætter som altid, at overenskomstens uddannelsesmæssige forudsætninger er opfyldt.¹

Protokollatet finder ikke anvendelse på selvejende institutioner under Uddannelses- og Forskningsministeriets samt Undervisningsministeriets ressortområder, hvor aftalerne om ansættelse af chefer, finder anvendelse.

§ 1. Løn

Grundlønnen for chefkonsulenter med personaleledelse udgør:

515.000 kr. (niveau 31. marts 2012)

§ 2. Opsigelsesvarsler

Funktionærlovens regler om varsling af opsigelse og om fratrædelsesgodtgørelse gælder, medmindre andet er aftalt efter stk. 2.

Stk. 2. Ansættelsesmyndigheden og den enkelte ansatte kan aftale, at arbejdsgivers opsigelsesvarsel forlænges, dog maksimalt 3 måneder.

¹ Det præciseres i bilag 6, at ansatte efter dette protokollat som hovedregel ikke er omfattet af tillæggene i bilag 6. Det præciseres derudover, at ansatte efter dette protokollat som hovedregel ikke er omfattet centrale og decentrale tillæg efter overenskomstens § 5, stk. 1 og 2, med mindre det specifikt mellem aftalens parter er aftalt, at tillægget også ydes til ansatte efter dette protokollat. I sådanne tilfælde sker lønregulering og pensionsbetaling som for andre ansatte.

§ 3. Fratrædelsesgodtgørelse

I tilfælde af uansøgt afsked, der ikke skyldes chefkonsulentens væsentlige misligholdelse, ydes en fratrædelsesgodtgørelse. Fratrædelsesgodtgørelsen udgør 2 måneders løn efter 1 års ansættelse. Herefter forhøjes fratrædelsesgodtgørelsen med 1 måneds løn for hvert fulde års ansættelse i stillingen, dog maksimalt 6 måneder.

Stk. 2. Såfremt den ansatte har krav på fratrædelsesgodtgørelse efter funktionærlovens § 2a, modregnes denne ikke i fratrædelsesgodtgørelsen efter stk. 1 og 2.

§ 4. Overgangsordning

Ansatte, der er ansat efter reglerne i akademikeroverenskomstens bilag 3 eller bilag 4, og som er ansat i stillinger, der har et direkte personaleansvar, overgår til ansættelse efter dette bilag.

Ved overgangen overgår den ansatte til den aftalte grundløn, jf. § 1. Herudover kan der lokalt indgås aftale om tillæg, jf. § 2. Hvis grundlønnen ved indplaceringen efter § 1 overstiger den hidtidige grundløn, skal der ske modregning i eksisterende tillæg.