

Resultatpapir

Resultat af forhandlingerne om fornyelse organisationsaftale for undervisere ved erhvervsakademier og professionshøjskoler (LC/CO10's forhandlingsområde) pr. 1. april 2021, jf. pkt. 27 i CFU-forliget

Skatteministeriet, Medarbejder- og Kompetencestyrelsen, og LC/CO10 er enige om, at organisationsaftale for undervisere ved erhvervsakademier og professionshøjskoler (LC/CO10's forhandlingsområde) af 25. juni 2020 fornys pr. 1. april 2021 på følgende vilkår:

I. Jævn arbejdsbelastning

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

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

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

II. Åbenhed og transparens

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

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

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

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

III. Forskerstuderende på professionshøjskoler mv.

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

§ 1. Lektorer

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

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

§ 2. Adjunkter

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

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

§ 3. Øvrige forskerstuderende

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

§ 4. Arbejdsforpligtelser

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

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

§ 5. Ansættelsesperiode

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

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

Ansættelsesperioden kan højst forlænges med det antal uger, som den ansatte har ret til fravær under barsels- eller adoptionsorlov.

Hvis ansættelsesperioden er sat til udløb under barsels- eller adoptionsorlov, forlænges ansættelsen i den resterende orlovsperiode. Ansættelsen forlænges endvidere med den tid, som den ansatte har holdt orlov inden det planlagte udløb.

Ansættelsesperioden kan ligeledes forlænges ved længerevarende sygdom, når denne påviseligt har forsinket studiet og som følge af værnepligtstjeneste.

§ 6. Ansættelsesperiodens udløb

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

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

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

IV. Forbehold for godkendelse

Der tages forbehold for endelig godkendelse af forhandlingsresultatet mellem Skatteministeriet og centralorganisationerne af 6. februar 2021.

København, den

LC/CO10

Skatteministeriet, Medarbejder- og
Kompetencestyrelsen