

Aftale om eksterne lektorer ved universiteter m.fl. under Uddannelses- og Forskningsministeriet

§ 1. Ansættelse

En ekstern lektor kan ansættes varigt eller tidsbegrænset. Tidsbegrænset ansættelse sker normalt for 3 år ad gangen.

Stk. 2. Ingen kan være ansat i en videnskabelig hovedstilling og som ekstern lektor ved samme universitet eller højere uddannelsesinstitution.

Stk. 3. En ledig stilling som ekstern lektor besættes ved opslag. Opslag kan dog undlades ved fornyelse af en ekstern lektors ansættelse for en ny tidsbegrænset periode i samme stilling.

Stk. 4. Ansættelse som ekstern lektor forudsætter, at vedkommende - ved en fagkyndig bedømmelse i henhold til gældende regler - erklæres for kvalificeret hertil.

Cirkulærebemærkninger til § 1, stk. 4:

Lektoren modtager ved ansættelsen et ansættelsesbrev.

§ 2. Arbejdsområde

Arbejdsområdet for eksterne lektorer vil hovedsageligt bestå i at give forelæsnings- og anden selvstændig undervisning på højt niveau, udarbejde og rette opgaver til den løbende undervisning og i forbindelse med skriftlig eksamen samt eksaminere ved eksaminer og andre prøver.

§ 3. Arbejdsomfang

Før hvert semesters begyndelse foretages en opgørelse over det antal arbejdstimer, som vil påhvile lektoren. I opgørelsen medregnes tidsforbrug til egentlige undervisningstimer, vejledning, udarbejdelse af opgaver, der ikke indgår i den løbende undervisning, opgaveretning i den løbende undervisning og ved skriftlig eksamen, mundtlige eksaminationer, ledelse af seminarer og lign. Endvidere medregnes den tid, der påregnes at medgå til forberedelse af forelæsninger og anden egentlig undervisning.

Stk. 2. Til hver forelæsning eller hertil svarende undervisning medregnes 2½ time til forberedelse.

Stk. 3. Til mundtlig eksamination fastsættes forberedelsestiden til maksimalt 1 time pr. eksaminationstime.

Stk. 4. Eventuelt tidsforbrug til deltagelse i møder i kollegiale organer medregnes ikke.

Cirkulærebemærkninger til § 3, stk. 4:

Ved kollegiale organer forstås akademisk råd, studienævn, ph.d.-udvalg og andre kollegiale organer i henhold til universitetets vedtægt.

Stk. 5. Det arbejdstimetal, der er forbundet med en ekstern lektors undervisning, kan ikke overstige 500 timer årligt. Såfremt det af hensyn til undervisningens tilrettelæggelse eller gennemførelse er nødvendigt, kan arbejdstimetallet dog udgøre op til 780 timer årligt.

§ 4. Aflønning

Timelønnen pr. arbejdstime udgør 247,01 kr. i grundbeløb (niveau 31. marts 2012).

Stk. 2. Der ydes som minimum betaling for 100 arbejdstimer pr. undervisningsår. Tiltræder lektoren senere end undervisningsårets begyndelse nedsættes de 100 timer forholdsmæssigt.

Pr. 1. januar 2019 ophæves ovenstående *stk. 2.*

Stk. 3. Beløbet udbetales i semestret normalt månedsvis bagud med 1/5, idet der ikke udbetales vederlag i månederne juli og august.

Pr. 1. januar 2019 ophæves ovenstående *stk. 3* og erstattes af nedenstående *stk. 2.*

Stk. 2. Lønnen udbetales i semestret normalt månedsvis bagud med 1/5, idet der ikke udbetales vederlag i månederne juli og august.

§ 5. Tillæg

Der kan ved ansættelsen såvel som under ansættelsen lokalt aftales funktions-tillæg, samt kvalifikationstillæg på grundlag af faglige og personlige kvalifikationer, kvaliteten i opgavevaretagelse eller af hensyn til rekruttering og fastholdelse mv.

Cirkulærebemærkninger til § 5, stk. 1:

Det forudsættes, at der mellem ledelsen og tillidsrepræsentanterne aftales rammer for den lokale forhandlingsprocedure, herunder terminer for tillægsforhandlingerne (mindst hvert 3. år, hvis en af parterne ønsker det).

Stk. 2. Varige og midlertidige tillæg efter stk. 1 forhandles med den eksterne lektor. Den eksterne lektor kan vælge at lade sig bistå af sin faglige organisation. Såfremt den eksterne lektor ikke selv ønsker at forhandle tillæg med ledelsen, føres forhandlingen med henblik på indgåelse af aftaler herom direkte mellem ansættelsesmyndigheden og den forhandlingsberettigede organisation

Stk. 3. Resultatet af forhandlingen indsendes til den forhandlingsberettigede organisations godkendelse. Hvis resultatet ikke kan godkendes, kan organisationen inden for 7 dage fra modtagelsen af resultatet af forhandlingen kræve optaget forhandling med ledelsen. Såfremt et sådant krav ikke er fremsat inden fristens udløb, anses forhandlingsresultatet for godkendt af organisationen.

Stk. 4. Aftaler om tillæg kan opsiges i overensstemmelse med de regler, der er fastsat i den enkelte aftale.

Stk. 5. Midlertidige tillæg bortfalder i overensstemmelse med de bestemmelser, der er fastsat om tidsbegrænsningen.

Stk. 6. Funktionstillæg bortfalder i øvrigt, når funktionen ophører, og det af aftalen fremgår, at tillægget er knyttet til varetagelsen af den pågældende funktion.

Stk. 7. Kvalifikationstillæg kan i særlige situationer bortfalde, hvis de kvalifikationsmæssige forudsætninger for tillægget ikke længere er opfyldt.

Stk. 8. Tillæg aftales i forhold til en beskæftigelsesgrad på 1924 timer. Udbetaling sker i forhold til den aktuelle beskæftigelsesgrad, jf. timetallet i henhold til §§ 3 og 4.

Stk. 9. Der er mulighed for at yde engangsvederlag. Engangsvederlaget fastsættes af ledelsen efter forhandling med den eksterne lektor.

§ 6. Lønregulering

Den i § 4 nævnte timeløn og de i § 5 nævnte tillæg reguleres med de generelle stigninger, som aftales ved overenskomstfornyelserne eller udmøntes via en generel reguleringsordning.

§ 7. Sygdom

For personer, der i ansættelsesperioden er fuldtidsbeskæftiget andetsteds, eller som inkl. den timelønnede beskæftigelse har mere end fuld beskæftigelsesgrad, gælder, at undervisningstimer der aflyses på grund af sygdom eller andet lektoren utilregneligt forhold, i videst muligt omfang skal gennemføres på et andet tidspunkt. Sygdom kan kræves dokumenteret ved lægeattest.

§ 8. Barsel og adoption

Eksterne lektorer ydes løn under barsel og adoption efter de til enhver tid gældende regler vedrørende barsel og adoption (barselsaftalen). Undtaget herfra er dog eksterne lektorer, der i ansættelsesperioden er fuldtidsbeskæftiget andetsteds.

Stk. 2. Til eksterne lektorer, der har beskæftigelse på mindre end fuld tid andetsteds, ydes der løn under barsel og adoption, dog maksimalt op til en samlet beskæftigelse på fuld tid (37 timer/uge).

Cirkulærebemærkninger til § 8, stk. 2:

Opgørelsen af hvor mange timer den eksterne lektor kan ydes løn for under barsel og adoption tager udgangspunkt i timetallet for beskæftigelsen andetsteds. Der ydes således løn under barsel og adoption for beskæftigelsen som ekstern lektor i den udstrækning, den samlede beskæftigelse - beskæftigelsen andetsteds medregnet - ikke overstiger fuld tid (37 timer/uge). Fx hvis den eksterne lektors timetal udgør 12 timer og beskæftigelsen andetsteds udgør 20 timer, skal universitetet yde løn under barsel for 12 timer. Den anden arbejdsgiver skal yde løn for 20 timer.

Hvis den eksterne lektors timetal udgør 12 timer og beskæftigelsen andetsteds udgør 30 timer, skal universitetet yde løn under barsel for 7 timer. Den anden arbejdsgiver skal yde løn for 30 timer, således at der i alt fra de to arbejdsgivere ydes en fuldtidsløn under barsel.

Stk. 3. Løn under barsel og adoption kan dog maksimalt ydes indtil ansættelsesperiodens udløb.

Cirkulærebemærkninger til § 8:

Bestemmelsens ændringer er udelukkende af sproglig og dermed ikke af indholdsmæssig karakter.

§ 9. Barns 1. og 2. sygedag

Ansættelsesmyndigheden kan give den ansatte hel eller delvis tjenestefrihed til pasning af et sygt barn på barnets 1. og 2. sygedag, når

1. hensynet til barnets forhold gør dette nødvendigt,
2. forholdene på tjenestestedet tillader det,
3. barnet er under 18 år, og
4. barnet er hjemmeværende.

Cirkulærebemærkninger til § 9, stk. 1:

Den 2. sygedag er den kalenderdag, der ligger i umiddelbar forlængelse af 1. sygedag, uanset om det er en arbejdsdag eller en fridag.

Den 1. og 2. sygedag kan holdes uafhængigt af hinanden, dvs. at en ansat kan holde fri på barnets 2. sygedag, selv om den pågældende ikke har holdt fri på barnets 1. sygedag. Forældre kan derfor dele de to dage imellem sig, sådan at den ene af forældrene holder fri den 1. dag, og den anden holder fri den 2. dag.

Stk. 2. Den ansatte får under tjenestefriheden en løn, der svarer til den løn, som den ansatte ville have fået under sygdom.

Stk. 3. Ved misbrug kan ansættelsesmyndigheden inddrage adgangen til tjenestefrihed for den enkelte ansatte.

Stk. 4. For personer, der i ansættelsesperioden er fuldtidsbeskæftiget andetsteds, eller som inkl. den timelønnede beskæftigelse har mere end fuld beskæftigelsesgrad, gælder samme regler om gennemførelse af aflyste undervisningstimer som nævnt i § 7.

§ 10. Feriegodtgørelse

Feriegodtgørelse ydes i overensstemmelse med ferielovens bestemmelser med 12½ pct. af den udbetalte løn.

§ 11. Opsigelse mv.

For eksterne lektorer gælder regler om varsling af opsigelse svarende til funktionærlovens regler. Bestemmelsen gælder for ansættelser, der finder sted den 1. maj 2012 eller derefter, jf. dog stk. 6.

Cirkulærebemærkninger til § 11, stk. 1:

Det er aftalt, at reglen om opsigelse med forkortet varsel på grund af sygdom (120-dagesreglen) ikke finder anvendelse. Opsigelse skal ske med almindeligt varsel.

Stk. 2. For tidsbegrænset ansatte ophører ansættelsesforholdet ved ansættelsesperiodens udløb uden yderligere varsel.

Stk. 3. Ved afskedigelse af en ansat må vilkårlighed ikke finde sted.

Stk. 4. Ansættelsesmyndigheden skal meddele enhver afskedigelse til den ansatte skriftligt med begrundelse for afskedigelsen. Hvis den pågældende har været uafbrudt beskæftiget hos ansættelsesmyndigheden i mere end 5 måneder, skal ansættelsesmyndigheden samtidig give skriftlig meddelelse om afskedigelsen til organisationen.

Cirkulærebemærkninger til § 11, stk. 4:

Den meddelelse om afskedigelsen, henholdsvis bortvisningen, som ansættelsesmyndigheden skal give til organisationen, kan ske enten ved særskilt brev eller ved, at ansættelsesmyndigheden fremsender kopi af opsigelsesbrevet/ bortvisningsbrevet, hvis dette ikke er i strid med den tavshedspligt, der følger af forvaltningsloven og straffeloven, herunder tavshedspligten med hensyn til personlige forhold.

Skriftlig meddelelse om afskedigelse/ bortvisning til organisationen kan ske til såvel den forhandlingsberettigede organisations lokalafdeling som hovedkontor. Det er ikke tilstrækkeligt alene at orientere den lokale tillidsrepræsentant.

Stk. 5. For eksterne lektorer ansat før 1. maj 2012 gælder de hidtidige opsigelsesregler, hvorefter varslet fra den ansættende myndigheds side er 2 måneder til udløbet af et semester og fra den ansattes side 1 måned til den 1. i en måned, jf. dog stk. 6.

Stk. 6. Eksterne lektorer, der er tidsbegrænset ansat før den 1. maj. 2012, vil ved fornyelse af ansættelsen efter denne dato være omfattet af regler om varsling af opsigelse svarende til funktionærlovens regler.

Cirkulærebemærkninger til § 11, stk. 6:

Fornyelsen omfatter en ny tidsbegrænset periode i samme stilling.

Ved fastsættelse af opsigelsesvarslet i henhold til funktionærlovens regler medregnes anciennitet fra starten af ansættelsen i tilfælde, hvor ansættelsen fx er fornyet med en ny tidsbegrænset periode.

Stk. 7. For eksterne lektorer ansat varigt før 1. maj 2012 videreføres den varige ansættelse på de aftalte vilkår.

§ 12. Forhandlingsprocedure ved afskedigelse mv. (fælles regelsæt)

Klager over påståede urimelige afskedigelser behandles efter reglerne i stk. 2-5.

Sager om bortvisning behandles efter reglerne i § 14.

Stk. 2. Klager over påstået urimelige afskedigelser behandles hurtigst muligt. Hvis organisationen kræver, at afskedigelsen underkendes, er parterne forpligtet til at søge sagen fremmet mest muligt, så den så vidt muligt kan være afsluttet inden udløbet af den pågældendes opsigelsesvarsel. Øvrige sager bør som hovedregel søges afsluttet senest 9 måneder efter at opsigelsen er afgivet.

Stk. 3. Hvis den pågældende har været uafbrudt beskæftiget hos ansættelsesmyndigheden i mere end 5 måneder, og organisationen skønner, at afskedigelsen ikke kan anses for rimeligt begrundet i den pågældendes eller ansættelsesmyndighedens forhold, kan organisationen kræve spørgsmålet forhandlet med den lokale ansættelsesmyndighed. Fristen for at kræve lokal forhandling er senest 14 dage efter opsigelsens afgivelse (for månedslønnede 1 måned). Forhandlingen skal finde sted senest 14 dage efter, at organisationen har anmodet om den.

Stk. 4. Bliver organisationen og ansættelsesmyndigheden ikke enige, kan organisationen senest 14 dage (for månedslønnede 1 måned) efter forhandlingen skriftligt kræve sagen forhandlet mellem aftalens parter. Forhandlingen skal ske senest 1 måned efter, at organisationen har anmodet om det.

Stk. 5. De respektive parter kan fravige fristerne i stk. 3-4 ved aftale.

Cirkulærebemærkninger til § 12:

Ved opgørelse af frister angivet i dage indgår antallet af kalenderdage ekskl. sønehelligdage. Ved opgørelse af fristerne medregnes dagen, hvor opsigelse afgives/ anmodning om forhandling fremsættes/forhandling finder sted/ klageskrift afgives.

Afgiver ansættelsesmyndigheden således opsigelsen en onsdag, skal organisationen anmode om forhandling tirsdag i den anden uge (under forudsætning af at der ikke i perioden er sønehelligdage), for at 14-dages fristen er overholdt.

Har ansættelsesmyndigheden afgivet opsigelsen til en månedslønnet fx den 27. i en måned, skal organisationen anmode om forhandling senest den 26. i den følgende måned.

Afholder aftalens parter forhandling en tirsdag, skal organisationen afgive klageskrift seneste mandag i den 8. uge.

Overskridelse af de nævnte frister indebærer, at organisationen ikke kan videreføre sagen i henhold til aftalens bestemmelser

§ 13. Indbringelse for faglig voldgift

En sags behandling ved faglig voldgift sker efter stk. 2-11. Sager om bortvisning behandles efter reglerne i § 14.

Stk. 2. Hvis der ikke kan opnås enighed ved forhandlingen efter § 12, stk. 4, kan organisationen kræve, at sagen behandles ved faglig voldgift.

Stk. 3. Sagen indbringes for faglig voldgift ved, at organisationen afgiver klageskrift senest 8 uger efter forhandlingen.

Stk. 4. Voldgiftsrettens sammensætning og nedsættelse følger de i lov om Arbejdsretten og faglige voldgiftsretter fastsatte bestemmelser.

Stk. 5. Der afgives svarskrift senest 8 uger efter, at klageskriftet er afgivet.

Stk. 6. Opmanden fastsætter frister for eventuel yderligere skriftveksling. Fristerne bør normalt ikke overstige 4 uger.

Cirkulærebemærkninger til § 13:

Til stk. 3-6. Jf. bemærkningerne til § 12 om opgørelse af frister.

Stk. 7. Parterne kan fravige fristerne i stk. 3-6, ved aftale. Aftaler parterne ikke at fravige fristerne, kan opmanden dog efter anmodning fra en af parterne undtagelsesvis udsætte en frist. Ved beslutning om udsættelse tages der navnlig hensyn til, om anmodningen om udsættelse må antages at være begrundet i lovligt forfald, eller om der i øvrigt antages at foreligge særlige omstændigheder, der kan begrunde udsættelsen.

Stk. 8. Overskrides fristerne i stk. 3-6, anvendes principperne i retsplejeloven om udeblivelse. Det gælder dog ikke reglerne om genoptagelse.

Stk. 9. Voldgiftsretten afsiger en begrundet kendelse. Finder voldgiftsretten, at afskedigelsen er urimelig og ikke begrundet i den ansattes eller ansættelsesmyndighedens forhold, kan den pålægge ansættelsesmyndigheden at afbøde virkningerne af afskedigelsen.

Stk. 10. Hvis den pågældende og ansættelsesmyndigheden ikke begge ønsker at opretholde ansættelsesforholdet, kan voldgiftsretten pålægge ansættelsesmyndigheden at betale den pågældende en godtgørelse. Voldgiftsretten fastsætter godtgørelsens omfang afhængig af sagens omstændigheder og pågældendes anciennitet i staten mv.

Stk. 11. Hvis organisationen indbringer en sag for voldgiftsretten med påstand om, at en afskedigelse er urimelig, og den afskedigede efter lovgivningen har en bedre retsstilling end efter bestemmelserne i stk. 9 og 10, lægger voldgiftsretten denne lovgivning til grund ved afgørelse af sagen.

§ 14. Bortvisning

Hvis den bortviste har været uafbrudt beskæftiget hos ansættelsesmyndigheden i mere end 3 måneder, giver ansættelsesmyndigheden samtidig skriftlig meddelelse om bortvisningen til organisationen. Organisationens kan inden for en frist af 14 dage (for månedslønnede 1 måned) kræve, at berettigelsen af bortvisningen forhandles mellem aftalens parter.

Cirkulærebemærkninger til § 14:

Jf. bemærkningerne til § 11, stk. 4, om orientering af organisationen samt til § 12 om opgørelse af frister

Stk. 2. Bliver aftalens parter ikke enige ved forhandlingen, kan organisationen kræve bortvisningens berettigelse behandlet ved faglig voldgift. Bestemmelserne i § 13, stk. 2-8, gælder også ved bortvisning.

Stk. 3. Voldgiftsretten afsiger en begrundet kendelse. Finder voldgiftsretten, at bortvisningen ikke er begrundet i den ansattes forhold, kan retten pålægge ansættelsesmyndigheden at afbøde virkningerne af bortvisningen.

Stk. 4. Voldgiftsretten kan herved pålægge ansættelsesmyndigheden at betale den pågældende en godtgørelse, hvis størrelse voldgiftsretten fastsætter, og som skal være afhængig af sagens omstændigheder og pågældendes anciennitet i staten mv.

Stk. 5. Hvis organisationen indbringer en sag for voldgiftsretten med påstand om, at en bortvisning er uberettiget, og den bortviste efter lovgivningen har en bedre retsstilling end efter bestemmelserne i denne paragraf, lægger voldgiftsretten den pågældende lovgivning til grund ved sagens afgørelse.

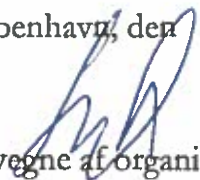
§ 15. Ikrafttræden

Denne aftale har virkning fra 1. april 2018.

Stk. 2. Aftalen kan af parterne opsiges med 3 måneders varsel til en 31. marts, dog tidligst til 31. marts 2021.

Stk. 3. Samtidig med denne aftales ikrafttræden ophæves aftale af 23. maj 2012 mellem Finansministeriet og Akademikernes Centralorganisation om eksterne lektorer ved universiteter m.fl. under Ministeriet for Forskning, Innovation og Videregående Uddannelser (Uddannelsesministeriet).

København, den 8/1-2019


På vegne af organisationerne
tilsluttet Akademikerne

Finansministeriet

