



MODERNISERINGSSTYRELSEN

Cirkulære af 26. marts 2012

Modst.nr. 013-12

PKAT nr. 21, 22, 23, 28, 38, 39, 43, 46,
49, 64, 69, 84, 86, 89, 108,
286, 287, 553, 564, 580, 750

J.nr. 10-332/31/17

Cirkulære om overenskomst for

Akademikere i staten

2011

Dataark

PKAT	AC- fællesoverenskomsten: 21, 22, 23, 28, 38, 39, 43, 46, 49, 64, 69, 84, 86, 89,108, 553, 564, 580, 750 Protokollat om ledere og lærere ved en række vide- regående uddannelsesinstitutioner (bilag 9): 286, 287
Fællesoverenskomst	Fællesoverenskomst mellem Finansministeriet og en række AC-organisationer for akademikere i staten (AC-overenskomsten)
Forhandlingsberettigede Organisationer	En række AC-organisationer. Se bilag A og bilag 9
I tilfælde af afsked kontaktes	Den forhandlingsberettigede organisations lokalafdeling eller hovedkontor. Se bilag A og bilag 9
Pensionsordning	Se bilag A og bilag 9
ATP-sats	De ansatte er omfattet af ATP-sats F.

Indholdsfortegnelse

Cirkulære

Generelle bemærkninger	5
Ikrafttræden	8

Overenskomst

Kapitel 1. Overenskomstens område 9

§ 1. Overenskomstens område mv.	9
§ 2. Ansættelsesform	10

Kapitel 2. Løn mv..... 11

§ 3. Løn	11
§ 4. Basisløn.....	11
§ 5. Tillæg.....	12
§ 6. Forhandlinger og indgåelse af aftaler mv.	14
§ 7. Lønregulering	14
§ 8. Lønanciennitet.....	14
§ 9. Lønudbetaling, lønberegning mv. (fælles regelsæt).....	16
§ 10. Pensionsbidrag	17
§ 11. Valgfrihed mellem pensionsbidrag og løn	20
§ 12. Konstitution i en klassificeret stilling.....	20
§ 12A. Konstitution i stilling omfattet af rammeaftale om Kontraktansættelse af chefer i staten	21
§ 12 B. Fravigelse af reglerne om konstitution	22

Kapitel 3. Arbejdstid 23

§ 13. Arbejdstid.....	23
§ 13A. Plustid.....	24
§ 14. Merarbejde	26
§ 15. Konvertering af ikke-afviklet afspadsering til omsorgsdage	29
§ 16. Deltidsbeskæftigelse	29

Kapitel 4. Fravær..... 29

§ 17. Sygdom (fælles regelsæt)	29
§ 18. Tjenestefrihed (fælles regelsæt)	30
§ 19. Militærtjeneste	31

Kapitel 5. Opsigelse og afsked	32
§ 20. Opsigelsesvarsler mv. (fælles regelsæt)	32
§ 21. Forhandlingsprocedure ved afskedigelse (fælles regelsæt).....	33
§ 22. Indbringelse for faglig voldgift	35
§ 23. Bortvisning.....	36
Kapitel 6. Øvrige bestemmelser.....	37
§ 24. Flyttegodtgørelse.....	37
§ 25. Funktionærbolig.....	37
§ 26. Efterindtægt.....	37
§ 27. Overgang til nyt lønsystem.....	37
§ 28. Særbestemmelser.....	39
§ 29. Forsøg med fravigelse af overenskomstens bestemmelser	39
§ 30. Hovedaftale	40
§ 31. Ikrafttrædelses- og opsigelsesbestemmelser	40
Bilag 1. Generelle aftaler	43
Bilag 2. Protokollat om gammelt lønsystem	45
Bilag 3. Protokollat om ansatte i stillinger klassificeret i lr. 35-42	49
Bilag 4. Protokollat om specialkonsulenter og chefkonsulenter på nyt lønsystem	53
Bilag 5. Protokollat om ph.d.-stipendiater.....	59
Bilag 5a. Aftale om ph.d.-stipendiater, der i hele forløbet er indskrevet ved udenlandske institutioner.....	66
Bilag 5b. Aftale om aflønning af ph.d.-studerende for arbejdsopgaver i forbindelse med forskeruddannelsen.....	68
Bilag 6. Oversigt over tillæg og særbestemmelser (Nyt og gammelt lønsystem).....	71
Bilag 7. Kvalifikationstillæg og kompetenceudvikling (Nyt lønsystem).....	111
Bilag 8. Forhandlingssystemet (Nyt lønsystem)	115
Bilag 9. Protokollat om ledere og lærere ved en række videregående uddannelsesinstitutioner.....	121
Bilag 10. Protokollat om præcisering vedrørende lokale tillæg i henhold til AC-overenskomsten.....	127
Bilag A. Oversigt over overenskomstens forhandlingsberettigede organisationer, uddannelser og pensionsordninger	131
Bilag B. Lønninger og pensionsbidrag (niv. 31. marts 2012).....	143
Bilag C. Lønforløb i nyt og gammelt lønsystem på de Fællesakademiske skalaer	147

Cirkulære om overenskomst for akademikere i staten

Generelle bemærkninger

1. Finansministeriet har med en række AC-organisationer indgået vedlagte overenskomst af 15. november 2011 for akademikere i staten. Der er efterfølgende den 26. marts 2012 indgået protokollat om præcisering af adgangen til at aftale lokale tillæg til enkeltpersoner og grupper. Denne udgave af overenskomsten er en teknisk sammenskrivning af protokollatet og overenskomsten. Endvidere er det nye grundbeløb pr. 31. marts 2012 indarbejdet i overenskomsten. Endelig er der i denne udgave foretaget en redaktionel redigering af overenskomsten, bilag 6 og bilag 9 i konsekvens af den nuværende ministerieinddeling. Ændringerne har ikke betydning for det hidtidige anvendelsesområde af tillæg mv.

2. Overenskomsten dækker næsten alle akademikergrupper i staten. På lægeområdet gælder den fælles akademikeroverenskomst dog alene for læger ansat ved de højere uddannelsesinstitutioner, undtagen ved ansættelse som klinisk assistent, og for læger ansat som ph.d.-stipendiater ved sektorforskningsinstitutioner. For øvrige læger i staten gælder der særskilte overenskomster. På gymnasieområdet er der en særskilt overenskomst for lærere og pædagogiske ledere ved gymnasieskoler mv.

Af væsentlige ændringer i forhold til den hidtidige akademikeroverenskomst kan nævnes:

1. Overenskomstens dækningsområde (jf. bilag A) er justeret i konsekvens af, at der er indgået særskilt overenskomst med Ingeniørforeningen i Danmark og Den danske Landinspektørforening, som herefter ikke længere er part i akademikeroverenskomsten
2. Turnusordningen og rammeaftalen om personaleudveksling for fuldmægtige er ophævet.
3. Ledere og lærere ved en række videregående uddannelsesinstitutioner (AC's forhandlingsområde) omfattes af akademikeroverenskomsten, jf. protokollat, bilag 9. Disse grupper er således ikke længere omfattet af en selvstændig overenskomst.

De nævnte ændringer har virkning fra 1. april 2011.

Der er endvidere gennemført en tillægsomlægning på professionshøjskoleområdet, jf. bilag 6, hvor en række ændringer har virkning fra 1. januar 2011. Der udsendes ikke særskilt cirkulære herom.

3. Akademikeroverenskomsten består af:

- a) et nyt lønsystem, der omfatter alle, der ansættes i henhold til akademikeroverenskomsten den 1. januar 1998 (for ansatte omfattet af bilag 9 dog 1. januar 1999) eller derefter - medmindre de pågældende overgår fra anden statslig ansættelse inden for akademikeroverenskomstens område og har ønsket at forblive på det gamle lønsystem. Medarbejdere ansat før denne dato kan vælge at overgå til det nye lønsystem. Special- og chefkonsulenter er uanset ansættelsesdato som hovedregel omfattet af det nye lønsystem, jf. bilag 4.
- b) bestemmelser om løn og andre ansættelsesvilkår for overenskomstansatte i stillinger klassificeret i tjenestemændenes lønramme 35-42, jf. bilag 3.
- c) et gammelt lønsystem, der omfatter medarbejdere, der er ansat før 1. januar 1998, og som ikke har valgt at overgå til det nye lønsystem, jf. bilag 2.

4. Til overenskomsten er der knyttet følgende bilag:

Bilag 1: Generelle aftaler

Bilag 2: Protokollat om gammelt lønsystem.

Bilag 3: Protokollat om ansatte i stillinger klassificeret i lr. 35-42.

Bilag 4: Protokollat om specialkonsulenter og chefkonsulenter på nyt lønsystem

Bilag 5: Protokollat om lønnede ph.d.-stipendiater, protokollat om ph.d.-stipendiater, der i hele forløbet er indskrevet ved udenlandske institutioner (*bilag 5a*) samt aftale om aflønning af ph.d.-studerende for arbejdsopgaver i forbindelse med forskeruddannelsen (*bilag 5b*)

Bilag 6: Oversigt over tillæg og særbestemmelser (Nyt og gammelt lønsystem).

Bilag 7: Kvalifikationstillæg og kompetenceudvikling (Nyt lønsystem).

Bilag 8: Forhandlingssystemet (Nyt lønsystem).

Bilag 9: Protokollat om ledere og lærere ved en række videregående uddannelsesinstitutioner.

Bilag 10: Protokollat om præcisering vedrørende lokale tillæg i henhold til AC-overenskomsten.

5. Endvidere fremgår af:

Bilag A: Hvilke uddannelser og hvilke AC-organisationer overenskomsten omfatter, samt hvilke pensionsordninger pensionsbidrag skal indbetales til.

Bilag B: Lønninger og pensionsbidrag (i grundbeløb, niveau 31. marts 2012).

Bilag C: Lønforløbet for forskellige uddannelser på nyt, henholdsvis gammelt lønsystem.

6. For så vidt angår bilag A, henledes opmærksomheden på, at en række AC-organisationer har indgået aftale om frit organisationsvalg. Se mere på Moderniseringsstyrelsens hjemmeside (www.modst.dk). Det bemærkes, at aftalen om frit organisationsvalg tillige omfatter Ingeniørforeningen i Danmark.

7. Finansministeriet bemyndiger hermed de enkelte ministerier til at føre forhandlinger om og indgå lokale aftaler, jf. overenskomstens § 6. Finansministeriet forudsætter, at ministerierne videredelegerer denne kompetence i videst muligt omfang med henblik på, at samtlige aftaler, der alene vedrører tillæg til ansatte ved den pågældende institution mv., kan indgås af den lokale ledelse.

Tilsvarende forudsætter AC, at organisationerne i videst muligt omfang delegerer kompetencen til det lokale niveau.

Der blev i forbindelse med overenskomstforhandlingerne i 2008 udarbejdet en fælleserklæring om nye lønsystemer. Der henvises til bilag 2 til forliget mellem Finansministeriet og AC 2008.

8. Lønninger og tillæg i overenskomsten og bilagene er anført i **grundbeløb i niveau 31. marts 2012**, medmindre andet fremgår. Grundbeløb pr. 1. oktober 1997 er anført i parentes.

9. Fællesoverenskomsten er opdelt i 6 kapitler, hvorefter bestemmelserne er placeret under relevant overskrift:

1. Overenskomstens område
2. Løn mv.
3. Arbejdstid
4. Fravær
5. Opsigelse og afsked
6. Øvrige bestemmelser

De særlige bestemmelser for ansatte i stillinger klassificeret i lønramme 35-42, henholdsvis special- og chefkonsulenter på nyt lønsystem, fremgår af bilag 3 og 4 til overenskomsten.

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

10. De ansatte er omfattet af en række generelle aftaler mellem Finansministeriet og centralorganisationerne. Disse aftaler er oplistet i bilag 1. Dette udelukker dog ikke, at de ansatte kan være omfattet af andre generelle aftaler mellem de samme parter.

11. AC og Finansministeriet har aftalt, at en række tværgående og fælles bestemmelser, der er aftalt mellem Centralorganisationernes Fællesudvalg og Finansministeriet, tillige gælder for de ansatte efter denne overenskomst. Ved tværgående bestemmelser er paragrafferne efterfulgt af det fælles regelsæt.

Ikrafttræden

Cirkulæret har virkning fra 1. april 2012. Samtidig ophæves cirkulære af 16. november 2011 om overenskomst for akademikere i staten (Perst.nr. 061-11).

Finansministeriet, Moderniseringsstyrelsen

Den 26. marts 2012

P.M.V.

E.B.

Mogens Esmarch

Overenskomst for akademikere i staten

Kapitel 1. Overenskomstens område

§ 1. Overenskomstens område mv.

Overenskomsten omfatter akademikere i staten med de uddannelser, der er nævnt i bilag A, og som ansættes i stillinger, der forudsætter anvendelse af en af de uddannelser, der er nævnt i dette bilag.

Stk. 2. Overenskomsten omfatter ikke:

1. Tjenestemænd og tjenestemandslignende ansatte m.fl. med ret til tjenestemandspension i:
 - a) Staten, folkeskolen, folkekirken
 - b) Kommuner
 - c) Grønlands Selvstyre og de grønlandske kommuner
 - d) Statsfinansierede virksomheder
 - e) Tilskudsområder
 - f) Koncessionerede virksomheder
 - g) Aktieselskaber
2. Pensionerede tjenestemænd og tjenestemandslignende ansatte m.fl. fra de områder, der er nævnt i nr. 1
3. Personer afskediget med ret til rådighedsløn eller ventepenge fra de områder, der er nævnt i nr. 1
4. Personer, der får understøttelse eller egenpension fra en pensionsordning, som det offentlige har ydet tilskud til
5. Personer, ansat efter rammeaftale om kontraktansættelse af chefer i staten

Cirkulærebemærkning til stk. 2, nr. 1, litra b):

Betegnelsen "kommuner" i nr. 1, litra b, omfatter i denne sammenhæng også regioner, kommunale fællesskaber og statslige-kommunale fællesskaber mv.

Stk. 3. Overenskomstens parter kan aftale, at overenskomsten også gælder for personer med anden uddannelse.

Cirkulærebemærkning til § 1, stk. 3:

Ved overenskomstens parter forstås i denne overenskomst Finansministeriet og vedkommende organisation, jf. bilag A.

Med protokollatet i bilag 9 mellem Finansministeriet og DM – (Dansk Magisterforening) omfatter overenskomsten med virkning fra 1. april 2011 endvidere ledere og lærere ved en række videregående uddannelsesinstitutioner.

Cirkulærebemærkninger til § 1:

For vidt angår ansættelse af akademiske medarbejdere med udenlandsk uddannelse henvises til bemærkningerne i bilag A.

Vedørende opslag af stillinger henvises til kapitel 15 i Personaleadministrativ Vejledning (PAV)

Det henstilles til ansættelsesmyndighederne, at der ved ansættelse gives hurtig meddelelse herom til vedkommende organisation og til det pågældende pensionsinstitut.

§ 2. Ansættelsesform

Med hensyn til ansættelsesform (tjenestemand- eller overenskomstansættelse) følges retningslinjerne herom i Finansministeriets cirkulære nr. 35 af 26. februar 1973 og i brev af 18. september 1981 til Justitsministeriet.

Stk. 2. Dette er ikke til hinder for, at de anførte retningslinjer kan ændres eller fraviges ved aftale mellem overenskomstens parter.

Cirkulærebemærkninger til § 2:

For at sikre, at den hidtil gældende retstilstand ikke ændres, er formuleringen af overenskomstens § 2 bibeholdt, selvom de to forskrifter, der er nævnt i bestemmelsen, er ophævet.

Ansættelse i staten og folkekirken sker som tjenestemand i det omfang, det er fastsat i cirkulære nr. 210 af 11. december 2000 om anvendelse af tjenestemandsansættelse i staten og folkekirken (Perst. nr. 087-00) som er ændret ved cirkulære af 17. juni 2009 (Perst. nr. 036-09).

Kapitel 2. Løn mv.

§ 3. Løn

Lønssystemet består af en basisløn og en tillægsdel. Tillægsdelen omfatter funktionstillæg, kvalifikationstillæg, engangsvederlag samt resultatløns, jf. § 5.

§ 4. Basisløn

Den ansatte indplaceres i nedenstående basislønforløb efter sin uddannelse (jf. stk. 2) og i forhold til sin anciennitet, jf. § 8.

Basislønnen udgør i årligt grundbeløb (niveau 31. marts 2012), jf. bilag B:

Basisløntrin	Basisløn
1	245.399 (187.233) kr.
2	251.119 (191.597) kr.
4 (2-årigt)	285.240 (217.631) kr.
5	307.417 (234.551) kr.
6	327.643 (249.983) kr.
7	331.833 (253.180) kr.
8	347.571 (265.188) kr.

Cirkulærebemærkninger til § 4, stk. 1:

Indplacering på skalaen sker efter uddannelse og anciennitet, jf. bilag C.

Basisløntrin 3 udgik pr. 1. oktober 2008.

Den angivne basisløn er eksklusiv pensionsbidrag. I bilag B er basislønninger og pensionsbidrag heraf i årligt grundbeløb (niveau 31. marts 2012) angivet pr. 1. april 2012.

Stk. 2. Akademikere indplaceres med 1-årige løntrin i basislønforløbet 4, 5, 6, 8, hvor løntrin 4 er 2-årigt, med de undtagelser, der fremgår af nedenstående:

1. Bachelorer samt AAE'ere, AAD'ere indplaceres i basislønforløbet 1, 2, 4, 5, hvor løntrin 4 er 2-årigt.

2. Bibliotekarer med afgangseksamen fra Danmarks Biblioteksskole (nu Det Informationsvidenskabelige Akademi (IVA)) og bibliotekarer DB indplaceres i basislønforløbet 1, 2, 4, 5, 7, hvor løntrin 4 er 2-årigt.
3. Civiløkonomer uden for Udenrigsministeriet indplaceres i basislønforløbet 1-7. Cand.negot.'er med 4 års uddannelse og handelsjurister indplaceres i basislønforløbet 1, 2, 4, 5, 6, 8, hvor løntrin 4 er 2-årigt.
4. Cand.phil.'er, cand.interpret.'er og musikterapeuter indplaceres i basislønforløbet 2, 4, 5, 6, 7, 8, hvor løntrin 4 er 2-årigt.

§ 5. Tillæg

Der kan mellem Finansministeriet og de forhandlingsberettigede organisationer/AC efter bemyndigelse aftales kvalifikations- og funktionstillæg til særlige stillingsgrupper.

Stk. 2. Der kan mellem det pågældende ministerium eller den, der er bemyndiget hertil, og den forhandlingsberettigede organisation eller den, der er bemyndiget hertil, aftales kvalifikations- og funktionstillæg til grupper af medarbejdere inden for det pågældende ministerområde eller dele heraf.

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

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

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

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

Stk. 7. Der kan aftales supplerende resultatbaserede lønordninger, efter hvilke der udbetales resultatløb i form af tillæg for den pågældende måleperiode, i det omfang de på forhånd definerede kvantitative og/eller kvalitative mål er opnået.

*Cirkulærebemærkninger til § 5:
Tillæggene i lønsystemet består af:*

Centralt aftalte tillæg, stk. 1.

Disse tillæg fremgår af bilag 6.

Decentralt aftalte funktions- og kvalifikationstillæg, stk. 2.

Disse tillæg fremgår af bilag 6.

Nye tillæg, der aftales for grupper af ansatte i henhold til § 5, stk. 2, samt justering af sådanne tillæg forudsætter, at der i forbindelse med overenskomstforhandlingerne er afsat de fornødne puljemidler hertil. Aftaler om nye decentrale tillæg eller ændringer af bestående tillæg skal forelægges for Finansministeriet, inden de kan træde i kraft. Forelæggelsen skal indeholde en angivelse af antallet af medarbejdere, der potentielt omfattes af tillægget.

Lokalt aftalte funktions- og kvalifikationstillæg, stk. 3-5.

Disse tillæg er knyttet til de ansattes særlige funktioner henholdsvis kvalifikationer. Tillæggene aftales lokalt og skal ikke puljefinansieres.

Der kan indgås forhåndsaftaler om ydelse af sådanne tillæg.

Også ansatte, der er omfattet af centralt og decentralt aftalte tillægsordninger (fx adjunkter/lektorer og fuldmægtige) kan få tillæg efter disse bestemmelser.

Tillæggene kan ydes såvel i forbindelse med ansættelsen som under ansættelsen, ligesom der under ansættelsen kan ske forhøjelser af eksisterende lokalt aftalte tillæg.

I forbindelse med ophævelsen pr. 1. januar 1998 af det generelle turnustillæg i det nye lønsystem forudsættes det, at mobilitet fortsat vil være en af de faktorer, der kan tillægges betydning i forbindelse med ydelse af tillæg i henhold til § 5, stk. 4, i det nye lønsystem, herunder eventuelt i form af forhåndsaftaler, hvor kriterierne og de hertil knyttede tillæg er fastlagt.

For så vidt angår sammenhængen mellem kompetenceudvikling og kvalifikationstillæg henvises til bilag 7.

Resultatløn, stk. 7.

Resultatløn er i princippet forhåndsaftaler, som indebærer, at løntillæg bliver tildelt og udmøntet på baggrund af en række på forhånd definerede (kvantitative og/eller kvalitative)

resultatmål. Ledelsen og vedkommende organisation/ tillidsrepræsentant indgår aftaler om resultatlønsordning. Resultatløn udmøntes som engangsvederlag.

Som udgangspunkt bør en resultatlønsaftale omfatte alle medarbejdere, der bidrager til resultatet. Resultatløn aftales typisk for grupper af ansatte, men der er også mulighed for at indgå aftaler for enkeltpersoner, specielt for mere individualiserede stillinger

Resultatløn skal afholdes inden for lønsbudgetloftet i overensstemmelse med bestemmelserne i Budgetvejledningen (BV 2.6.5), men hvor resultatlønsordninger indgår som led i en effektivisering, der resulterer i dokumenterede besparelser, vil udgiften kunne afholdes uden for lønsbudgetloftet, hvis den samtidig ligger inden for den samlede driftsbevilling.

§ 6. Forhandlinger og indgåelse af aftaler mv.

For så vidt angår forhandlingssystemet, herunder procedure og løsning af tvister samt opsigelse af decentrale aftaler, henvises til bilag 8.

Cirkulærebemærkninger til § 6:

Ved overenskomstfornyelsen pr. 1. april 2005 blev der indgået aftale om forsøg med lokale forhandlingsregler (fleksible forhandlingsregler). Denne ordning er beskrevet i bilag 8, I. Forhandlingsniveauer, 3. Lokalt niveau, punkt B. Ordningen videreføres som forsøgsordning i overenskomstperioden.

§ 7. Lønregulering

Basislønnen efter § 4, funktions- og kvalifikationstillæg efter § 5, stk. 1-3, tillæg efter §§ 12 og 12 A samt udligningstillæg efter § 27, stk. 4, reguleres med de generelle stigninger, der aftales centralt ved overenskomstfornyelserne eller udmøntes via en generel reguleringsordning.

Stk. 2. Tilsvarende gælder for kvalifikationstillæg efter § 5, stk. 4, medmindre andet aftales.

§ 8. Lønanciennitet

Ved ansættelsen indplacerer ansættelsesmyndigheden den ansatte på (basis) lønskalaens 1. trin i det lønforløb, der gælder for vedkommende uddannelse. Lønancienniteten regnes fra den 1. i ansættelsesmåneden og altid i hele måneder.

Stk. 2. Lønancienniteten forhøjes med det tidsrum, den pågældende har været beskæftiget med arbejde betinget af uddannelsen. Lønancienniteten kan tidligst regnes fra udgangen af den måned, hvor uddannelsen er afsluttet. Eventuel værnepligtstjeneste efter afsluttet uddannelse regnes med i lønancienniteten.

Cirkulærebemærkninger til § 8, stk. 2:

En uddannelse anses for afsluttet, når samtlige karakterer er afgivet, og der foreligger dokumentation herfor i form af eksamensbevis eller anden erklæring fra uddannelsesinstitutionen. I de tilfælde, hvor en uddannelse afsluttes med en skriftlig afhandling, er det dog tilstrækkeligt, at der foreligger en forhåndsgodkendelse. Det vil sige en erklæring underskrevet af vejleder og censor om, at afhandlingen vil blive godkendt. Erklæringen skal bekræftes af uddannelsesinstitutionen.

For kandidater, der har opnået ph.d.-graden, medregnes op til 3 år i ancienniteten ved senere ansættelse efter akademikeroverenskomsten. Ved evt. forlængelse af ansættelsesperioden som følge af barsel/ adoption, langvarig sygdom eller værnepligtstjeneste tillægges der dog yderligere anciennitet svarende til denne forlængelse. For kandidater, der ikke gennemfører hele ph.d.-forløbet, medregnes kun den del af forløbet, der er godkendt af uddannelsesinstitutionen samt eventuel fraværperiode(r) inden for ansættelsesperioden som følge af barsel eller adoption.

For kandidater, der har opnået ph.d.-graden efter den såkaldte 4 + 4-ordning, medregnes tilsvarende indtil 3 års anciennitet ved senere ansættelse efter akademikeroverenskomsten, idet alene den del af ph.d.-forløbet, der ligger efter opnået kandidatgrad, medregnes. For kandidater, der har opnået ph.d.-graden ved Det Europæiske Universitetsinstitut i Firenze og som har været omfattet af aftale af 23. juni 2006 om vilkår for ph.d.-stipendiater, som er indskrevet ved Det Europæiske Universitetsinstitut i Firenze medregnes op til 4 års anciennitet ved senere ansættelse efter denne overenskomst. Reglerne om anciennitet gælder i øvrigt.

For ansatte omfattet af det gamle lønsystem (bilag 2) kan der i ganske særlige tilfælde ske begrænsning af lønancienniteten efter forudgående aftale mellem overenskomstens parter.

Efter aftale mellem ansættelsesmyndigheden og tillidsrepræsentanten, efter bemyndigelse fra den forhandlingsberettigede organisation, kan de almindelige lønanciennitetsbestemmelser fraviges for medarbejdere, der rekrutteres fra AC-praktikantstillinger.

Stk. 3. Ansættelsesmyndigheden kan forhøje lønancienniteten, selv om den hidtidige beskæftigelse ikke kan medregnes i ancienniteten efter stk. 2. Det

forudsættes, at en konkret vurdering af den ansattes arbejdsmæssige erfaringer og kvalifikationer mv. set i relation til stillingen giver grundlag herfor.

Cirkulærebemærkning til § 8, stk. 3:

Ved nyansættelse er ansættelsesmyndigheden ikke bundet af den forhøjede lønanciennitet, som den pågældende måtte have fået i henhold til stk. 3 hos en anden ansættelsesmyndighed.

Stk. 4. De ansatte optjener fuld lønanciennitet ved mindst 15 timers beskæftigelse pr. uge i gennemsnit.

Ved en beskæftigelsesgrad på under 15 timer pr. uge i gennemsnit optjener de ansatte halv lønanciennitet.

Hvis en ansat har mere end én deltidsbeskæftigelse, kan de ugentlige timetal sammenlægges til brug ved beregning af ancienniteten.

Cirkulærebemærkning til § 8, stk. 4:

Bestemmelserne om optjening af anciennitet ved beskæftigelse over henholdsvis under 15 timer pr. uge gælder for beskæftigelse fra og med 1. april 1995.

Stk. 5. Relevant timelønsbeskæftigelse, der udgør mindst 8 arbejdstimer pr. uge, medregnes, hvis beskæftigelsen har haft en sammenhængende varighed af mindst 3 måneder.

Cirkulærebemærkning til § 8:

Bestemmelserne i § 8 gælder tilsvarende for så vidt angår medregning af beskæftigelse i lønancienniteten for perioder med tjenestefrihed uden løn.

§ 9. Lønudbetaling, lønberegning mv. (fælles regelsæt)

Lønudbetaling og indbetaling af eventuelle pensionsbidrag sker månedsvist bagud.

Stk. 2. Månedslønnede følger de til enhver tid gældende regler om tjenestemænds lønfradrag/lønberegning (jf. for tiden cirkulære af 24. maj 1985 om lønfradrag/lønberegning for tjenestemænd). De nævnte beregningsfaktorer i aftalens afsnit 1, pkt. 2.a) udgør dog nu henholdsvis 1/1924 af årslønnen pr. arbejdstime og 7,4 timer pr. arbejdsdag.

Stk. 3. For timelønnede beregnes lønnen ved til- og fratræden på andre tidspunkter end ved en normal lønudbetalingsperiodes påbegyndelse og afslutning som 1/1924 af årslønnen for en fuldtidsbeskæftiget for de timer, for hvilke den ansatte er berettiget til løn.

Stk. 4. Samme beregningsmetode som i stk. 2 og 3 anvendes:

1. I tilfælde, hvor en ansat er fraværende fra tjenesten i enkelte dage under omstændigheder, hvor der skal foretages lønfradrag
2. I tilfælde, hvor der skal foretages lønberegning for enkelte dage.

§ 10. Pensionsbidrag

Ansættelsesmyndigheden indbetaler et samlet pensionsbidrag på 17,1 pct., hvoraf 1/3 anses for den ansattes eget bidrag, af følgende løndelev:

1. Basisløn, jf. § 4, stk. 1.
2. Centralt aftalte tillæg, jf. § 5, stk. 1, i det omfang det fremgår af bilag 6.
3. Decentralt aftalte tillæg efter § 5, stk. 2, i det omfang det er aftalt, at de er pensionsgivende, jf. bilag 6.
4. Varige, lokalt aftalte tillæg efter § 5, stk. 3 og stk. 4. Midlertidige, lokalt aftalte tillæg efter § 5, stk. 3 og stk. 4, medmindre andet er aftalt i den konkrete tillægsaftale.
5. Engangsvederlag efter § 5, stk. 6 og resultatløns efter § 5, stk. 7, i det omfang det i den konkrete tillægsaftale er aftalt pensionsgivende.
6. Funktionsvederlag efter § 12 og 12 A, i den udstrækning det er aftalt konkret efter § 12 B
7. Udligningstillæg efter § 27, stk. 4.

Stk. 2. Den del af pensionsbidraget, der overstiger 16,8 pct., kan efter den ansattes eget valg udmøntes som løn, jf. § 11.

Stk. 3. Der indbetales sædvanlige pensionsbidrag af årslønnen, hvor en ansat afholder ferie med feriegodtgørelse fra en tidligere arbejdsgiver eller afholder ferie uden ret til ferie med løn eller feriegodtgørelse. Der indbetales således pensionsbidrag, som om der afholdes ferie med løn.

Stk. 4. Der indbetales pensionsbidrag af deltidsansattes betaling for tjeneste ud over den nedsatte arbejdstidsnorm, men inden for fuldtidsnormen.

Stk. 5. Ansættelsesmyndigheden indbetaler pensionsbidragene til de pensionsordninger, der er nævnt i bilag A til overenskomsten. Vedtægter og regulativer for pensionsordningerne samt ændringer heri skal godkendes af overenskomstens parter, jf. dog bestemmelserne i Finansministeriets cirkulære af 5. august 2009 om generelle krav til indhold af bidragsfinansierede pensionsordninger i staten mv., (Perst. nr. 053-09), hvorefter kollektive pensionsordninger, der opfylder aftalens minimums- og maksimumskrav ikke skal forelægges for Moderniseringsstyrelsen, men alene skal godkendes af organisationen.

Stk. 6. Tilbagekøb uden forbindelse med pensionsbegivenhedens indtræden kan alene ske i henhold til reglerne herom i Finansministeriets cirkulære af 5. august 2009 om generelle krav til indhold af bidragsdefinerede pensionsordninger i staten mv., (Perst. nr. 053-09). For bidrag, der er indbetalt før 1. april 1995 gælder de før denne dato gældende regler.

Stk. 7. Efter aftale mellem Finansministeriet og den forhandlingsberettigede organisation kan bidragene indbetales til en anden pensionsordning, hvis indhold kan godkendes af parterne, jf. stk. 5.

Stk. 8. Ud over de nævnte pensionsbidrag har den ansatte ikke nogen ret til pension eller understøttelse fra staten på grundlag af ansættelsen.

Den etablerede overgangsordning for ydelse af supplementsunderstøttelse omfattes ikke af denne bestemmelse.

Stk. 9. Til ansatte, der er fyldt 70 år, udbetales det efter overenskomsten gældende pensionsbidrag som løn, medmindre den ansatte ønsker bidraget indbetalt til en pensionsordning. Pensionsbidraget kan endvidere anvendes til køb af frihed.

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

Ved udbetaling som løn gælder følgende:

1. Der beregnes ikke særlig feriegodtgørelse af beløbet

2. Beløbet er ikke pensionsgivende
3. Beløbet indgår ikke ved beregning af overarbejds- eller merarbejdsbetaling. For så vidt angår betaling og andre vilkår for køb af frihed gælder samme regler som for seniordage, således som disse er aftalt i bilag 2 A til aftale af 25. august 2011 om senior- og fratrædelsesordninger, jf. Finansministeriets cirkulære af 29. august 2011 (Perst nr. 043-11).

Cirkulærebemærkninger til § 10:

Der kan mellem en ansat og organisationen eller pensionsordningen træffes aftale om tilbageholdelse af et ekstraordinært pensionsbidrag over en nærmere fastsat periode.

Det henstilles til ansættelsesmyndighederne, at de løbende indberetter ændringer i den enkeltes ansættelsesforhold til det pågældende pensionsinstitut.

Det drejer sig - ud over oplysninger om ansættelsens start og ophør - om oplysninger om periodisering af efterbetalingsbeløb, orlov, herunder hvilken type orlov, samt ydelse af pensionsgivende tillæg.

Eksisterende tillæg efter § 5, stk. 1 og 2, kan ikke gøres pensionsgivende ved decentral eller lokal aftale.

Der kan ikke lokalt aftales anden pensionsdækning bortset fra efter bestemmelsen i § 12B, hvorefter det lokalt kan aftales, at funktionsvederlaget gøres pensionsgivende.

Lønspesifikationerne skal indeholde oplysninger om det samlede pensionsbidrag og egetbidraget.

Der indbetales ATP-bidrag efter sats E, og med virkning fra 1. januar 2012 indbetales efter sats F.

Ph.d.-studerende, der i hele forløbet er indskrevet ved udenlandske institutioner, jf. bilag 5a, er ikke omfattet af ATP-ordningen.

Hvis en ansat, der er fyldt 70 år, ønsker pensionsbidraget indbetalt til en pensionsordning, jf. stk. 9, kan det ske til en pensionsordning efter den ansattes eget valg. Der er ikke krav om, at pensionsordningen skal opfylde bestemmelserne i Aftale om generelle krav til indhold af bidragsdefinerede pensionsordninger i staten mv. (ydelsessammensætning, tilbagekøb og overflytning i forbindelse med jobskifte), (Perst. nr. 053-09).

Opmærksomheden henledes på, at ikke alle pensionsordninger optager medlemmer eller modtager pensionsbidrag fra medlemmer, der er fyldt 70 år.

§ 11. Valgfrihed mellem pensionsbidrag og løn

Den enkelte ansatte kan vælge, at den del af pensionsbidraget, der overstiger 16,8 pct., jf. § 10, stk. 2, i stedet for indbetaling til pensionsordningen udbetales som løn.

Stk. 2. Hvis den ansatte vælger at få pensionsbidrag udbetalt som løn, jf. stk. 1, sker det på følgende vilkår:

1. Der beregnes ikke særlig feriegodtgørelse af beløbet.
2. Beløbet er ikke pensionsgivende.
3. Ved beregning af evt. merarbejdsbetaling, jf. § 14, stk. 6, medregnes beløbet ikke i årslønnen, idet eget pensionsbidrag ved beregningen af merarbejdsbetaling dog opgøres som 1/3 af 17,1 pct.

Cirkulærebemærkninger til § 11, stk. 2:

I alle andre henseender indgår den del, der overstiger 16,8 pct. i lønnen, og pensionsbidraget udgør 16,8 pct., hvis den ansatte har valgt at få forhøjelsen udbetalt som løn.

Stk. 3. Den ansatte retter henvendelse til ansættelsesmyndigheden, hvis pensionsbidraget ud over 16,8 pct. fremover ønskes udbetalt som løn. Hvis den ansatte senere, dog tidligst efter et år, ikke længere ønsker pensionsbidraget ud over 16,8 pct. udbetalt som løn, retter den ansatte på ny henvendelse til ansættelsesmyndigheden.

§ 12. Konstitution i en klassificeret stilling

En overenskomstansat, der konstitueres i en chefstilling i lønramme 36 eller derover i mindst 15 dage i sammenhæng, får i hele perioden et tillæg. Tillægget er ikke-pensionsgivende, medmindre andet aftales i medfør af § 12 B.

Er varetagelsen af den højere stilling udelukkende begrundet i feriefravær, indtræder retten til betaling først, når den overenskomstansatte har udført en sådan midlertidig tjeneste i 22 dage i sammenhæng.

Stk. 2. Tillæg efter stk. 1, kan aftales lokalt efter forhandlingsreglerne i aftalen om chefløn for den pågældende chefstilling.

Indgås der ikke en sådan aftale, beregnes tillægget som forskellen mellem den lønrammeløn, den pågældende ville opnå ved udnævnelse i chefstillingen, og lønnen i den overenskomstansattes egen stilling (inkl. eventuelle tillæg).

Stk. 3. En overenskomstansat, der med henblik på eventuel senere tjenstemandsansættelse, konstitueres på overenskomstvilkår, får ud over den overenskomstmæssige løn et tillæg. Tillægget fastsættes efter reglerne i stk. 2.

Den overenskomstansatte kan dog vælge straks at lade sig ansætte som tjenestemand på prøve.

Under en sådan konstitution kan der ydes tjenestefrihed uden løn i indtil 1 år fra den hidtidige stilling, uanset om konstitutionen finder sted i en anden styrelse.

Stk. 4. I øvrigt følges tjenstemændenes regler om ydelse af funktionsvederlag.

Cirkulærebemærkninger til § 12:

Tillæg efter § 12 ydes uden for cheflønspuljen.

Der er ikke tilsigtet ændringer i hidtidig praksis, for så vidt angår ydelse af funktionsvederlag i uklassificerede stillinger i lønramme 35 eller derover.

§ 12A. Konstitution i stilling omfattet af rammeaftale om kontraktansættelse af chefer

En overenskomstansat, der konstitueres i en chefstilling, der er omfattet af rammeaftalen om kontraktansættelse af chefer, i mindst 15 dage i sammenhæng, får i hele perioden et tillæg. Tillægget er ikke-pensionsgivende, medmindre andet aftales efter § 12 B.

Er varetagelsen af den højere stilling udelukkende begrundet i feriefravær, indtræder retten til betaling først, når den overenskomstansatte har udført en sådan midlertidig tjeneste i 22 dage i sammenhæng.

Stk. 2. Tillæg efter stk. 1 kan aftales lokalt efter forhandlingsreglerne i rammeaftalen om kontraktansættelse af chefer.

Indgås der ikke en sådan aftale, beregnes tillægget som forskellen mellem grundlønnen i den højere chefstilling og lønnen i den overenskomstansattes egen stilling (inkl. eventuelle tillæg).

Cirkulærebemærkninger til § 12A, stk. 2, 2. punktum:

I rammeaftalen om kontraktansættelse af chefer er grundlønnen fastlagt som et fast beløb for chefer i gruppe 3 og gruppe 4 og som et interval for chefer i gruppe 1 og gruppe 2.

Hvis den konkret aftalte grundløn til en stillingsindehaver i gruppe 1 eller gruppe 2 - eller ved ledighed i stillingen en tidligere stillingsindehaver – er højere end intervallets bund, beregnes tillægget som forskellen mellem

- 1. intervallets bund tillagt halvdelen af differencen mellem den konkret aftalte grundløn og intervalletsbund og*
- 2. lønnen i den overenskomstansattes egen stilling (inkl. eventuelle tillæg).*

§ 12B. Fravigelse af reglerne om konstitution

Bestemmelserne om funktion, § 12, stk. 1, og § 12A, stk. 1, kan fraviges eller suppleres ved lokal aftale.

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

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

Stk. 4. Efter udløbet af den lokale aftale gælder bestemmelserne i §§ 12 og 12A. Det gælder også igangværende funktioner, medmindre andet aftales.

Cirkulærebemærkninger til § 12B:

De enkelte ministerier mv. og organisationer afgør, på hvilket niveau aftaleretten skal varetages. Finansministeriet forudsætter, at kompetencen til at indgå lokalaftaler videredelegeres i videst muligt omfang. AC-organisationerne vil tilsvarende videredelegere kompetencen til det lokale niveau i videst mulig omfang.

Der er i § 12, stk. 4 henvist til, at man i øvrigt følger tjenestemændenes regler om ydelse af funktionsvederlag. Den hjemmel, der følger af tjenestemændenes regler om fravigelse ved lokal aftale, finder tilsvarende anvendelse for ansatte omfattet af § 12.

Aftaler, der er eller bliver indgået efter § 12, stk. 2 eller § 12A, stk. 2, om funktionsvederlagets størrelse berøres ikke af indgåelse eller ophør af aftaler efter § 12B.

Det kan aftales, at funktionsvederlaget gøres pensionsgivende.

Kapitel 3. Arbejdstid

§ 13. Arbejdstid

Lønnen efter denne overenskomst forudsætter fuldtidsbeskæftigelse svarende til gennemsnitlig 37 timer ugentlig.

Stk. 2. Der kan indgås lokale arbejdstidsaftaler i overensstemmelse med reglerne i rammeaftalen af 6. oktober 1999 mellem Finansministeriet og centralorganisationerne om decentrale arbejdstidsaftaler. Der kan tilsvarende lokalt indgås aftaler i henhold til rammeaftalen af 14. juni 2002 mellem samme parter om opsparing af frihed.

Stk. 3. Hvis der lokalt er enighed herom, kan arbejdstidsnedsættelsen fra 40 timer ugentlig opspares til hele fridage til senere afvikling. Opsparing kan ikke finde sted under afholdelse af ferie.

Stk. 4. Der kan lokalt indgås aftale om indførelse af flekstidsordninger. Dette gælder dog ikke undervisningsområdet.

Stk. 5. Rejser, der udføres som en del af tjenesten, medregnes i arbejdstiden, dog højest med 13 timer pr. døgn, medmindre andet aftales lokalt.

Stk. 6. Tjeneste på det fremmede tjenestested medregnes efter de almindelige regler for opgørelse af arbejdstid.

Stk. 7. Der tilkommer de ansatte fridage efter de for tjenestemænd gældende regler.

Cirkulærebemærkninger til § 13:

Der er med formuleringen af § 13, stk. 1, ikke tilsigtet nogen ændring af hidtidig praksis.

Såfremt der indføres en opsparingsordning, udløser arbejde op til 40 timer den enkelte uge ikke krav på godtgørelse (betaling eller afspadsering) for merarbejde. Frihed opspares under fravær på grund af sygdom, men ikke under ferie.

Bestemmelsen i stk. 4 indebærer, at der lokalt kan indgås aftale om indførelse af flekstidsordninger, hvorefter arbejdstidsnormen inden for nærmere aftalte grænser kan fraviges for den enkelte normperiode, mod at de resterende/overskydende timer overføres til den/de følgende normperiode/r. Overskydende timer, der i henhold til flekstidsordningen overføres til senere normperioder, udløser ikke merarbejds-godtgørelse.

For så vidt angår pauser, der medregnes i arbejdstiden, præciseres:

- 1. At den ansatte ikke kan forlade arbejdsstedet i sådanne pauser,*
- 2. At den ansatte i pausen er til rådighed for arbejdsgiveren, samt*
- 3. At der ikke sker ændring i gældende regler om pausernes omfang.*

§ 13A. Plustid

For at bestemmelserne om plustid, jf. stk. 2-8, kan bringes i anvendelse på arbejdspladsen, skal der indgås aftale mellem ansættelsesmyndigheden og den/de respektive tillidsrepræsentant(er) om, at ordningen iværksættes. Hvis der for en personalegruppe ikke findes en tillidsrepræsentant, indgås aftalen med den forhandlingsberettigede organisation. Iværksættelsesaftalen skal indeholde en opsigelsesbestemmelse.

Cirkulærebemærkninger til § 13A, stk. 1:

Vilkårene for individuelle aftaler om plustid fremgår af bestemmelserne i § 13A og skal derfor ikke fastlægges i iværksættelsesaftalen for den pågældende personalegruppe.

Iværksættelsesaftalen skal alene bekræfte de lokale parter enighed om, at plustidsordningen kan anvendes på den pågældende arbejdsplads. Ved eventuelt bortfald af iværksættelsesaftalen, løber de allerede indgåede individuelle aftaler om plustid videre efter deres individuelle indhold indtil de eventuelt måtte blive opsagt efter de regler, der er fastsat i den individuelle aftale.

Stk. 2. Ansættelsesmyndigheden og den ansatte kan aftale en individuel arbejdstid, der er højere end den i § 13, stk. 1 anførte fuldtidsbeskæftigelse (plustid).

Cirkulærebemærkninger til § 13A, stk. 2:

Plustid forudsætter en aftale mellem ansættelsesmyndigheden og den ansatte og bygger således på frivillighed. Plustidsaftaler kan ikke indgås for chefer m.fl., jf. stk. 3.

Stk. 3. Ansatte i stillinger på lr. 37-niveau og derover samt andre, der er ansat i egentlige chefstillinger, er ikke omfattet af reglerne om plustid.

Cirkulærebemærkning til § 13A, stk. 3:

Ved egentlige chefstillinger forstås stillinger, der har et direkte personaleansvar.

Stk. 4. Den individuelt aftalte arbejdstid kan ikke udgøre mere end gennemsnitlig 42 timer om ugen.

Stk. 5. Ved aftale om plustid forhøjes arbejdstiden, jf. § 13, og lønnen forholdsmæssigt.

Cirkulærebemærkninger til § 13A, stk. 5:

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

Den forhøjede løn lægges ligeledes til grund ved beregning af efterindtægt, fratrædelsesbeløb eller andre ydelser, der tager udgangspunkt i den ansattes sædvanlige løn.

Eventuelle rådighedsforpligtelser og dertil hørende rådighedstillæg fortsætter uændret, medmindre andet aftales.

Stk. 6. Der indbetales sædvanligt pensionsbidrag, jf. § 10, af hele den forhøjede løn.

Stk. 7. En individuel aftale om plustid kan af såvel den ansatte som ansættelsesmyndigheden opsiges til bortfald med 3 måneders varsel til udgangen af en måned, medmindre andet aftales.

Cirkulærebemærkning til § 13A, stk. 7:

Efter varslets udløb vender den ansatte tilbage til den beskæftigelsesgrad, der gjaldt før indgåelse af plustidsaftalen.

Stk. 8. Hvis den ansatte afskediges uansøgt, har den pågældende – uanset et eventuelt aftalt længere varsel - ret til at vende tilbage til den beskæftigelses-

grad, som gjaldt før overgangen til plustid, 3 måneder før fratrædelsestidspunktet.

Cirkulærebemærkninger til § 13A, stk. 8:

Arbejdsdirektoratet har tilkendegivet, at arbejdstimer ud over 37 pr. uge, der er præsteret inden for de seneste 3 måneder forud for en ledighedsperiode, i relation til lov om arbejdsløshedsforsikring vil blive betragtet som overskydende timer. Betalingen for disse timer vil derfor påvirke beregningen af eventuelle arbejdsløshedsdagpenge.

Det er derfor aftalt, at en ansat, der afskediges uansøgt, kan vælge at vende tilbage til sin tidligere beskæftigelsesgrad 3 måneder før sin fratreden – uanset om den individuelle plus-tidsaftale indeholder et længere opsigelsesvarsel.

§ 14. Merarbejde

Der kan ydes godtgørelse for merarbejde efter nedenstående regler (stk. 2-6). Reglerne omfatter ikke:

1. Ansatte, der er omfattet af særskilte overtids- eller merarbejdsordninger, aftalt mellem overenskomstens parter
2. Ansatte, der er beskæftiget med undervisning og/eller forskning ved universiteter, højere læreanstalter og forskningsinstitutioner, hvis virksomhed må sidestilles med universitets- og læreanstaltsinstitutioners virksomhed. Personalet er dog omfattet, hvis merarbejdet er pålagt (jf. stk. 2), og såvel merarbejdets som det normale arbejdes omfang er kontrollabelt

Stk. 2. Godtgørelse kan kun ydes for tjenstligt merarbejde:

1. som er pålagt den ansatte i henhold til særlig ordre eller har været en forudsætning for den forsvarlige varetagelse af tjenesten, og
2. som har været af større omfang og har strakt sig over en periode, der normalt ikke må være mindre end 4 uger.

Stk. 3. I forbindelse med fastsættelsen af godtgørelse for merarbejdet skal følgende formelle krav iagttages:

Den ansatte skal skriftligt redegøre for grundlaget for merarbejdet, dets karakter samt timeforbruget.

Den nærmeste chef skal attestere redegørelsen, herunder det angivne timeforbrug, og foretage indstilling på grundlag af sin vurdering af redegørelsen efter drøftelse med den ansatte.

Indberetningen skal afgives ved merarbejdets ophør og mindst hvert kvartal.

Til ansatte, der oppebærer tillæg (herunder rådighedstillæg) som godtgørelse for merarbejde mv., kan der kun ydes godtgørelse, hvis det samlede merarbejde væsentligt overstiger det merarbejde, der anses for godtgjort gennem tillægget. Den tid, der er medgået til andre hverv, f.eks. undervisning, kan ikke medregnes ved opgørelsen af den samlede arbejdstid.

Stk. 4. På baggrund af den afgivne indberetning træffes der afgørelse om, hvorvidt betingelserne for at yde merarbejdsbetaling er opfyldt, og merarbejdets omfang fastsættes.

Stk. 5. Godtgørelse for merarbejde ydes så vidt muligt i form af afspadsring af samme varighed som det præsterede merarbejde (jf. stk. 4) med tillæg af 50 pct.

Sådan afspadsring bør normalt være tildelt den ansatte inden udløbet af det kvartal, der ligger umiddelbart efter det tidspunkt, da merarbejdets omfang er opgjort.

I særlige tilfælde kan afspadsringen dog udskydes i op til 1 år efter tidspunktet for opgørelsen af merarbejdet.

Meddelelse om afspadsring gives den ansatte med passende varsel, dvs. normalt ikke mindre end 14 dage.

Stk. 6. Såfremt afspadsring ikke kan finde sted, godtgøres det godkendte merarbejde, jf. stk. 4, med betaling, der pr. merarbejdstime udgør 1/1924 af den pågældendes årsløn inkl. eget pensionsbidrag (ekskl. rådighedstillæg mv.) med tillæg af 50 pct.

Cirkulærebemærkninger til § 14:

Det er den enkelte ansættelsesmyndighed, der skal tage stilling til, om de kvantitative og kvalitative betingelser for at yde merarbejdsgodtgørelse (jf. stk. 4) er til stede, og som fastsætter merarbejdets omfang.

Ved udøvelsen af skønnet over et udført merarbejde kan der tages hensyn til, at en del af det opgivne bruttotimetal ikke er udført i form af effektiv tjeneste, men som rådighedstjeneste og lign.

I tilfælde, hvor merarbejdet har været og fortsat forventes at være af regelmæssig karakter, er der mulighed for lokalt at indgå aftale om konvertering af over-/merarbejde, arbejdstidsbestemte ydelser mv. til et fast tillæg, jf. den i bilag 1, punkt 5, nævnte aftale.

Hvis ledelsen og den ansatte er enige herom, kan der i øvrigt, hvor det anses for hensigtsmæssigt, på forhånd fastsættes en fast merarbejdsgodtgørelse for et forventet merarbejde i forbindelse med et konkret, afgrænset projekt.

Kan en ansat i en længere periode ikke varetage sin stilling, fx på grund af tjenestefrihed uden løn, sygdom eller barselsorlov, og skønner ansættelsesmyndigheden, at fraværet vil give anledning til merarbejde af betydeligt omfang, henstilles det til ansættelsesmyndigheden at overveje at ansætte vikar frem for at yde godtgørelse for merarbejde i henhold til merarbejdsaftalen. Der kan i den forbindelse henvises til det under bemærkninger til bilag 1, pkt. 9, anførte om mulighed for refusion af merudgifter ved vikaransættelsen under barsels- og adoptionsorlov.

Hvis merarbejdet får et sådant omfang, at det kan konverteres til faste stillinger, bør dette i videst muligt omfang ske.

§ 15. Konvertering af ikke-afviklet afspadsring til omsorgsdage

Hvis merarbejde ikke har kunnet afspadsres inden for den i § 14, stk. 5, angivne frist, kan den ansatte i stedet for merarbejdsbetaling vælge at få den ikke-afviklede afspadsring konverteret til omsorgsdage/timer. Omsorgsdagene afholdes efter reglerne i aftalen om barsel, adoption og omsorgsdage. Der gælder dog ingen frist for afvikling af dagene.

Stk. 2. Ansættelsesmyndigheden kan fastsætte et maksimum, dels for hvor mange timer, der årligt kan konverteres til omsorgsdage, dels for den til enhver tid værende opsparring af omsorgsdage. Maksimum kan ikke fastsættes til mindre end 10 dage.

Cirkulærebemærkninger til § 15:

Adgangen til at konvertere ikke-afviklet afspadsring gælder også for medarbejdere, der ikke opfylder betingelserne for at opnå omsorgsdage i henhold til barselsaftalen.

Det er den ansatte, der vælger, om den ikke-afviklede frihed ved afspadseringsfristens udløb skal honoreres efter de almindelige regler om merarbejdsbetaling eller konverteres til omsorgsdage.

§ 16. Deltidsbeskæftigelse

Ved ansættelse på deltid med mindre end 15 arbejdstimer (løntimer) pr. uge indgås forud aftale mellem ansættelsesmyndigheden og organisationen.

Stk. 2. For lærere og videnskabelige medarbejdere ved universiteter, forskningsinstitutioner og højere læreanstalter finder stk. 1, ikke anvendelse, og ansættelse på deltid kan således ske uden forudgående aftale med organisationen herom.

Stk. 3. Ved ansættelse på deltid ydes forholdsmæssig løn.

Kapitel 4. Fravær

§ 17. Sygdom (fælles regelsæt)

Funktionærer og månedslønnede ikke-funktionærer får fuld løn under sygdom, herunder fravær på grund af tilskadekomst i tjenesten. I grundlaget for beregningen af løn i disse fraværssituationer indgår visse fast påregnelige særlige ydelser, jf. Finansministeriets cirkulære af 1. december 2003 om beregning af løn under betalt fravær mv. (Perst. nr. 08-03).

Stk. 2. Timelønnede ikke-funktionærer er omfattet af reglerne i dagpengeloven.

§ 18. Tjenestefrihed (fælles regelsæt)

De ansatte har ret til tjenestefrihed uden løn til de formål, der er nævnt i Finansministeriets bekendtgørelse nr. 518 af 3. juli 1991 om ret for tjenestemænd til tjenestefrihed uden løn til nærmere afgrænsede formål, jf. Finansministeriets cirkulære af 3. juli 1991.

Stk. 2. Ansættelsesmyndigheden kan give en ansat tjenestefrihed uden løn, når det ikke strider mod ansættelsesmyndighedens interesser.

Stk. 3. Ansættelsesmyndigheden kan give en ansat tjenestefrihed med hel eller delvis løn og eventuelt pensionsbidrag til uddannelsesformål efter reglerne i Finansministeriets bekendtgørelse nr. 543 af 14. september 1988, jf. Finansministeriets cirkulære af 8. marts 1990.

Stk. 4. Det er ansættelsesmyndighedens ansvar, at der er en stilling ledig til den pågældende, når tjenestefriheden ophører.

Stk. 5. Finansministeriet og vedkommende organisation kan aftale, at ansættelsesmyndigheden indbetaler 2/3 og den ansatte 1/3 af det sædvanlige pensionsbidrag af den hidtidige løn i de tilfælde, hvor tjenestefrihed ville kunne medregnes i pensionsalderen for tjenestemænd.

Cirkulærebemærkning til § 18, stk. 5:

Med det sædvanlige pensionsbidrag menes det pensionsbidrag, som den enkelte ansatte har valgt, jf. §§ 10 og 11.

Stk. 6. 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.

Den ansatte får under tjenestefriheden en løn, der svarer til den løn, som den ansatte ville have fået under sygdom. I grundlaget for beregningen af løn i disse fraværsituationer indgår dog ikke visse fast påregnelige ydelser, jf. Finansministeriets cirkulære af 1. december 2003.

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

Cirkulærebemærkninger til § 18, stk. 6:

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.

Cirkulærebemærkninger til § 18:

De ansatte er desuden omfattet af:

- 1. Ministeriet for statens lønnings- og pensionsvæsens cirkulæreskrivelse nr. 113 af 23. juni 1971 om deltagelse i uddannelseskurser for det i staten og folkekirken ansatte personale.*
- 2. Finansministeriets cirkulære af 25. november 1985 om tjenestefrihed og lønafkortning for ansatte i staten mv., der varetager ombud o. lign.*

§ 19. Militærtjeneste

Funktionærlovens regler om militærtjeneste finder anvendelse.

Kapitel 5. Opsigelse og afsked

§ 20. Opsigelsesvarsler mv. (fælles regelsæt)

For funktionærer og månedslønnede ikke-funktionærer gælder funktionærlovens regler om varsling af opsigelse og om fratrædelsesgodtgørelse.

Cirkulærebemærkninger til § 20, stk1:

Ved overenskomstforhandlingerne i 1999 blev det aftalt, at reglen om opsigelse med forkortet varsel på grund af sygdom (120-dagesreglen) ikke finder anvendelse. Opsigelse skal ske med almindeligt varsel.

Statslige arbejdspladser har en forpligtelse til at udvise social ansvarlighed og gøre en indsats for at fastholde sygemeldte medarbejdere på de statslige arbejdspladser.

Ansættelsesmyndigheden skal i det enkelte tilfælde konkret vurdere, om den skal opsiges en ansat begrundet i fravær på grund af sygdom eller arbejdsulykke. Før ansættelsesmyndigheden afskediger den ansatte, bør den overveje muligheden for at iværksætte personalepolitiske foranstaltninger, og herunder anvende aftale om job på særlige vilkår (Socialt Kapitel), jf.

bilag 1, pkt. 14. Evt. opsigelse er ikke afhængig af, hvorvidt der har været flere eller færre end 120 dages sygdom.

Det henstilles til institutionerne, at ansatte, der er blevet afskediget på grund af sygdom, og som er blevet raske, bliver genansat, hvis forholdene i øvrigt tillader det.

Endvidere henstilles det, at institutionerne i forbindelse med ansættelse af personale overvejer at genansætte personer, som uden egen skyld er blevet afskediget, fx på grund af rationaliseringer, omlægninger eller udflytning.

Finansministeriet henstiller til selvejende institutioner, at der sker høring af den ansatte, forinden der træffes beslutning om afsked/ bortvisning, i de tilfælde, hvor partshøring ikke følger af andre bestemmelser.

Stk. 2. Fratrædelsesgodtgørelsen ydes også i tilfælde, hvor den ansatte ved fratræden vil oppebære alderspension fra arbejdsgiver.

Stk. 3. For timelønnede ikke-funktionærer gælder følgende opsigelsesvarsler:

Ansættelsestid	Fra arbejdsgiver	Fra den ansatte
Under 6 mdr.	3 dage	3 dage
Efter 6 mdr.	1 uge	3 dage
Efter 1 år	3 uger	1 uge
Efter 3 år	2 måneder	1 måned
Efter 5 år	3 måneder	1 måned

Det er forudsat, at den ansatte har været uafbrudt ansat ved institutionen i de anførte tidsrum.

Varslerne bortfalder i tilfælde af, at der midlertidigt ikke kan tilbydes beskæftigelse på grund af arbejdsmangel.

Stk. 4. Ved afskedigelse af en ansat må vilkårligheder ikke finde sted.

Stk. 5. 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 § 20, stk. 5:

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.

§ 21. Forhandlingsprocedure ved afskedigelse (fælles regelsæt)

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

Sager om bortvisning behandles efter reglerne i § 23.

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 (for månedslønnede 1 måned) efter opsigelsens afgivelse. 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 overenskomstens 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 § 21:

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 f.eks. den 27. i en måned, skal organisationen anmode om forhandling senest den 26. i følgende måned.

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

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

§ 22. Indbringelse for faglig voldgift

En sags behandling ved faglig voldgift sker efter stk. 2-11. Sager om bortvisning behandles efter reglerne i § 23.

Stk. 2. Hvis der ikke kan opnås enighed ved forhandlingen efter § 21, 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.

Cirkulærebemærkning til § 22:

Til stk. 3-6. Jf. bemærkningerne til § 21 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.

§ 23. 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 overenskomstens parter.

Cirkulærebemærkning til § 23, stk. 1:

Jf. bemærkningerne til § 20, stk. 5, om orientering af organisationen samt til § 21 om opgørelse af frister.

Stk. 2. Bliver overenskomstens parter ikke enige ved forhandlingen, kan organisationen kræve bortvisningens berettigelse behandlet ved faglig voldgift. Bestemmelserne i § 22, 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.

Kapitel 6. Øvrige bestemmelser

§ 24. Flyttegodtgørelse

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

Cirkulærebemærkning til § 24:

Ansættelsesmyndigheden kan kun yde flyttegodtgørelse ved uansøgt forflyttelse eller forflyttelse i forbindelse med forfremmelse.

§ 25. Funktionærbolig

Hvis der til en stilling er knyttet funktionærbolig, som det af tjenstlige grunde er nødvendigt, at den ansatte bor i, er den pågældende forpligtet til at flytte ind i boligen. Lejevilkårene følger de regler, der gælder for statens tjenestemænds tjenesteboliger.

§ 26. Efterindtægt

De ansatte er omfattet af funktionærlovens regler om efterindtægt.

Efterindtægten er lønnen på tidspunktet for dødsfaldet. Lønnen i den måned, hvor dødsfaldet sker, udbetales til boet og medregnes ikke i efterindtægten.

§ 27. Overgang til nyt lønsystem

Overgang til basislønssystemet (nyt lønsystem) er frivillig for medarbejdere, der er ansat før 1. januar 1998.

De kan vælge at overgå til det nye lønsystem pr. en 1. januar eller i forbindelse med stillingsskift. Overgang til det nye lønsystem kan herudover kun ske i forbindelse med, at der aftales tillæg til en ansat efter § 5, stk. 3 og 4. Oprykning til næste løntrin sker 1 år efter overgangen.

Stk. 2. Ansatte, der ikke overgår til basislønssystemet, aflønnes efter det gamle lønsystem (bilag 2).

Aflønning efter det gamle lønsystem opretholdes ved umiddelbar overgang til anden stilling inden for overenskomstens område, med mindre den ansatte ønsker at overgå til det nye lønsystem i forbindelse med stillingsskiftet.

Stk. 3. Ansatte, der overgår til basislønssystemet, indplaceres på grundlag af den hidtidige samlede faste løn, ekskl. eventuelle varige tillæg, som videreføres i det nye lønsystem efter § 5, stk. 1 og 2. Indplaceringen sker herefter på nærmeste højere løntrin i basislønskalaen.

Den pågældende oppebærer herudover eventuelle tillæg, som videreføres efter § 5, stk. 1 og 2, samt eventuelle nye tillæg, som i forbindelse med overgangen måtte blive aftalt efter § 5, stk. 3 og 4.

Stk. 4. Hvis den samlede løn ved indplacering på slutløn i basislønssystemet, inkl. eventuelle varige tillæg efter § 5, er lavere end den hidtidige samlede faste løn, ydes et tillæg til udligning af forskellen.

Tillægget bortfalder i forbindelse med stillingsskift. Hvis stillingsskiftet skyldes ressortomlægning eller anden uansøgt forflyttelse, opretholdes udlig-ningstillægget dog.

Stk. 5. En ansat, som fratræder sin stilling efter at være overgået til det nye lønsystem med indplacering efter stk. 3, vil ved genindtræden i statstjenesten blive indplaceret på det anciennitetstrin i basislønskalaen, hvor vedkommende var placeret umiddelbart forud for sin fratræden og med samme oprykning- dato.

Hertil lægges yderligere anciennitet, som måtte være optjent i den mellemlig- gende periode.

Stk. 6. En ansat, som fratræder sin stilling uden at være overgået til det nye lønsystem, vil ved genindtræden i statstjenesten blive indplaceret på det anci- ennitetstrin i basislønskalaen, som ligger nærmest over det løntrin på den tidli- gere lønskala, hvor vedkommende var placeret umiddelbart forud for sin fra- træden og med oprykning til næste løntrin 1 år efter genansættelsen.

Hertil lægges yderligere anciennitet, som måtte være optjent i den mellemlig- gende periode.

Stk. 7. Midlertidige tillæg bevares uændret.

Cirkulærebemærkninger til § 27:

Ved umiddelbar overgang forstås overgang til anden stilling inden for overenskomstens om- råde inden for en periode af højst to måneder.

I forbindelse med stillingsskift inden for overenskomstens område afgør de konkrete forband- lingen den samlede løn i den nye stilling.

Der er tale om stillingsskift i følgende situationer:

- 1. Når en medarbejder efter ansøgning skifter ansættelsesområde*
- 2. Når en medarbejder ansættes i en ny stillingskategori inden for ansættelsesområdet*

§ 28. Særbestemmelser

I bilag til overenskomsten er angivet bestemmelser om løn- og andre ansættelsesvilkår, der for særlige grupper fraviger de almindelige, evt. i kraft af en speciel aftale el. lign.

§ 29. Forsøg med fravigelse af overenskomstens bestemmelser

På baggrund af en enig indstilling fra den lokale ledelse og tillidsrepræsentanten(erne) kan de(n) forhandlingsberettigede organisation(er) og Finansministeriet aftale, at der lokalt sker fravigelse af overenskomstens bestemmelser.

Cirkulærebemærkninger til § 29, stk. 1:

Bestemmelsen er en forsøgsordning og indebærer, at de lokale parter får øgede frihedsgrader til at fravige én eller flere af overenskomstens bestemmelser. Bestemmelsen sigter mod at give de lokale parter mulighed for at tilpasse vilkårene til lokale ønsker og behov.

Indstillingen fra de lokale parter sendes til de(n) forhandlingsberettigede organisation(er) og Finansministeriet.

Stk. 2. Aftaler efter stk. 1, bortfalder med udgangen af overenskomstperioden.

§ 30. Hovedaftale

For overenskomsten gælder hovedaftale af 28. maj 1991 mellem Finansministeriet og AC-organisationerne.

§ 31. Ikrafttrædelses- og opsigelsesbestemmelser

Overenskomsten med tilhørende bilag har virkning fra 1. april 2011 og kan af parterne opsiges skriftligt med 3 måneders varsel til en 31. marts, dog tidligst den 31. marts 2013. Samtidig ophæves overenskomst af 1. oktober 2008 for akademikere i staten, (Perst. nr. 061-08) samt:

1. Aftale af 22. september 2000 om valgte ledere ved universiteterne under Forskningsministeriet (Perst. nr. 075-00)
2. Overenskomst for ledere og lærere ved en række videregående uddannelsesinstitutioner (Perst. nr. 047-09)
3. Aftale af 7. maj 1985 mellem Finansministeriet og Danmarks Jurist og Økonomforbund om iværksættelse af en turnusordning.

Stk. 2. Bestemmelserne i bilag 6, Ministeriet for Forskning, Innovation og Videregående Uddannelser, punkt 30, 32, 34, og 35 vedrørende tillæg på professionshøjskoler, har dog virkning fra 1. januar 2011.

København, den 15. november 2011.

Arkitektforbundet
Mette Carstad

Bibliotekarforbundet
Pernille Drost

Dansk Kiropraktor Forening
Peter Kryger-Baggesen/Jakob Bjerre

Dansk Mejeriingeniør Forening
Martin Holst Petersen

Dansk Psykolog Forening
Roald Ulrichsen

Den danske Dyrlægeforening
Rikke Hansson

Den danske Præsteforening
Hans Christian Andersen

Djøf – Danmarks Jurist- og Økonomforbund
Finn Borch Andersen/Mogens Kring Rasmussen

DM - (Dansk Magisterforening)
Ingrid Stage

Forbundet Kommunikation og Sprog
Per Lindegaard Hjorth/John Stolberg

Foreningen af Speciallæger

Finansministeriet
P.M.V.
E.B.
Mogens Esmarch

Anja Mitchell/Kasper Axel Nielsen

Gymnasieskolernes Lærerforening
Gorm Leschley

JA (Jordbrugsakademikerne)
Kirsten Holst/Henning Otte Hansen

Pharmadanmark
Antje Marquardsen/Arne Kurdahl

Tandlægeforeningen
Susanne Andersen/Joakim Lilholt

Yngre Læger
Lisbeth Lintz/Lars Mathiesen

Generelle aftaler

De ansatte er omfattet af de til enhver tid gældende aftaler mellem Finansministeriet og centralorganisationerne i pkt. 1-22:

Ved overenskomstforhandlingerne i 2011 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. Chefløn, for tiden Fmst. cirk. 1/3 2010 (Perst. nr. 009-10).
3. Aftale om generelle krav til indhold af bidragsdefinerede pensionsordninger i staten mv. (ydelsessammensætning, tilbagekøb og overflytning i forbindelse med jobskifte), for tiden Fmst. cirk. 5/8 2009 (Perst. nr. 053-09).
4. Decentrale arbejdstidsaftaler, for tiden Fmst. cirk. 6/10 1999 (Fmst. nr. 064-99).
5. Konvertering af over-/merarbejde, arbejdstidsbestemte ydelser mv. til faste tillæg, for tiden Fmst. cirk. 26/1 1996 (Fmst. nr. 13/96).
6. Visse aspekter i forbindelse med tilrettelæggelse af arbejdstiden, for tiden Fmst. cirk. 18/7 2003 (Perst. nr. 055-03).
7. Tjenesterejser, for tiden Fmst. cirk. 30/6 2000 (Perst. nr. 057-00).
8. Ferie, for tiden Fmst. cirk. 11/11 2005 (Perst. nr. 053-05).
9. Barsel, adoption og omsorgsdage, for tiden Fmst. cirk. 9/6 2008 (Perst.nr. 014-08).
10. Orlov til børnepasning, for tiden Fmst. cirk. 30/5 2001 (Perst. nr. 020-01).
11. Opsparing af frihed, for tiden Fmst. cirk. 17/6 2002 (Perst. nr. 011-02).
12. Tjenestefrihed af familiemæssige årsager, for tiden Fmst. cirk. 10/6 2008 (Perst.nr. 015-08)
13. Tillidsrepræsentanter, for tiden Fmst. cirk. 30/9 2008 (Perst. nr. 058-08).
14. Job på særlige vilkår (Socialt Kapitel), for tiden Fmst. cirk. 14/6 1997 (Perst.nr. 033-97).
15. *Senior- og fratrædelsesordninger, for tiden Fmst. cirk. 29/8 2011 (Perst.nr. 043-11).
16. Rammaaftale om distancearbejde, for tiden Fmst. cirk. 6/7 2005 (Perst.nr. 039-05).
17. Implementering af deltidsdirektivet, for tiden Fmst. cirk. 2/9 1999 (Fmst.nr. 051-99).

18. Kontrolforanstaltninger, for tiden Fmst. cirk. 1/11 2010 (Perst.nr 031-10).
19. *Fonden til udvikling af statens arbejdspladser, for tiden Fmst. cirk. 8/6 2011 (Perst.nr. 024-11).
20. *Kompetencefonden, for tiden Fmst. cirk. 8/6 2011 (Perst.nr. 025-11).
21. *Kompetenceudvikling, for tiden Fmst. cirk. 8/6 2008 (Perst.nr. 022-11).
22. *Samarbejde og samarbejdsudvalg i statens virksomheder og institutioner, for tiden Fmst. cirk. 7/6 2011 (Perst.nr. 021-11).
23. Oplæring på særlige vilkår (integrations- og oplæringsstillinger), for tiden Fmst. cirk. 29/6-2005 (Perst.nr. 036-05).

Cirkulærebemærkninger:

Ad nr. 1. Arbejdsgiverens pligt til at underrette arbejdstageren om vilkårene for ansættelsesforholdet:

Som det fremgår af Fmst. cirkulære af 22. august 2002 om ansættelsesbreve for overenskomstansatte i staten, bør ansættelsesområdet fremgå af ansættelsesbrevet. Dette er særligt vigtigt, hvis ansættelsesområdet omfatter andre institutioner end den institution, der er ansættelsesmyndighed. Det kan fx. være et ministerområde, som det har været tilfældet for fuldmægtige, der tidligere var omfattet af Finansministeriets turnusordning for fuldmægtige i staten, som bortfalder pr. 1. april 2011.

Ophævelse af turnusaftalen ændrer ikke ved muligheden for at definere brede ansættelsesområder eller ved muligheden for, at de enkelte ministerier etablerer turnusordninger.

Ad nr. 8. Ferie.

For ansatte ved Københavns Universitet, Aarhus Universitet, Aalborg Universitet og Syddanske Universitet kan der være indgået lokalaftale i henhold til aftale af 18. september 2009 om feriekortordninger ved visse universiteter (Perst.nr. 059-09).

Ad nr. 9. Barsel, adoption og omsorgsdage

Finansministeriet og Centralorganisationernes Fællesudvalg er enige om, at ansættelsesmyndighederne bør planlægge på en sådan måde, at fravær på grund af barsels- og adoptionsorlov påvirker forholdene på arbejdspladsen mindst muligt. Dette formål kan f.eks. opnås ved ansættelse af vikarer.

Vedrørende eventuel refusion af merudgifter ved vikaransættelser under barsels- og adoptionsorlov henvises til bekendtgørelse om barselsfonden af 11. august 2010.

Protokollat om gammelt lønsystem

Protokollatet omfatter akademikerne, der er ansat inden for overenskomstens område inden den 1. januar 1998, og som har valgt at forblive på det gamle lønsystem.

Protokollatet angiver særbestemmelser for ansatte, der har valgt at forblive på det gamle lønsystem. I øvrigt gælder overenskomstens bestemmelser.

Overenskomstens § 3 (løn), § 4 (basisløn), § 5, stk. 1-6 (tillæg), § 6 (forhandlinger og indgåelse af aftaler mv.), § 7 (lønregulering) samt § 10, stk. 1 (pension) erstattes af følgende:

§ 1. Løn

Den ansatte indplaceres i nedenstående lønforløb efter sin uddannelse, jf. stk. 2, og i forhold til sin anciennitet.

Lønnen udgør årligt i grundbeløb (niveau 31. marts 2012), jf. bilag B:

Trin	Skalaløn	Trin	Skalaløn
1	243.311 (185.640) kr.	10	321.691 (245.442) kr.
2	248.982 (189.967) kr.	11	331.031 (252.568) kr.
3	258.153 (196.964) kr.	12	337.534 (257.530) kr.
4	267.493 (204.090) kr.	13	346.874 (264.656) kr.
5	276.498 (210.961) kr.	14	355.878 (271.526) kr.
6	285.337 (217.705) kr.	15	366.052 (279.288) kr.
7	295.343 (225.339) kr.	16	379.393 (289.467) kr.
8	304.014 (231.955) kr.	17	387.565 (295.702) kr.
9	313.354 (239.081) kr.		

Stk. 2. Akademikere indplaceres i løntrinsforløbet 3-16, medmindre andet fremgår af nedenstående: Bachelorer, AAE'ere og AAD'ere indplaceres i løntrinsforløbet 1-7. Der kan ske personlig oprykning til trin 8.

Civiløkonomer uden for Udenrigsministeriet, cand.negot.'er med 4-årig uddannelse og handelsjurister indplaceres i løntrinsforløbet 1-14.

Cand.phil.'er, cand.interpret.'er og musikterapeuter indplaceres i løntrinsforløbet 1-16.

Farmaceuter indplaceres i løntrinsforløbet 4-17.

Cand.scient.bibl.'er indplaceres i løntrinsforløbet 3-14.

Bibliotekarer med afgangseksamen fra Danmarks Biblioteksskole (nu Det Informationsvidenskabelige Akademi (IVA)) indplaceres i løntrinsforløbet 1-12, hvoraf trin 1-4 er to-årige og trin 5-12 et-årige.

Cirkulærebemærkning til § 1:

En oversigt over lønforløbet for de forskellige uddannelser findes i bilag C.

§ 2. Tillæg

Kvalifikationstillæg

Der kan mellem Finansministeriet og vedkommende organisation - eller dem der måtte være bemyndiget dertil - træffes speciel aftale om tillæg til lønnen og eventuelle andre vilkår.

Betingelsen herfor er, at stillingen i arbejdsmæssig, administrativ, kvalifikationsmæssig eller anden henseende indtager en sådan særstilling, at den ikke omfattes af de almindelige forudsætninger for overenskomstens lønninger mv.

I overenskomstperioden kan der kun aftales nye tillæg eller forhøjelse af gældende tillæg i henhold til denne bestemmelse ved nyansættelse eller ved væsentlige ændringer i den pågældendes stilling.

Anmodning om ydelse af tillæg i forbindelse med nyansættelse skal være indgivet til Finansministeriet (eller den styrelse, der måtte være bemyndiget til at indgå aftalen) senest 1/2 år efter ansættelsen.

Stk. 2. Engangsvederlag

Der kan lokalt aftales engangsvederlag.

Cirkulærebemærkninger til § 2:

Finansministeriet har bemyndiget ministerier og styrelser til ved nyansættelse eller ved væsentlig stillingsændring at indgå aftaler om individuelle løntillæg uden for pulje under 75.500 (57.600) kr. årligt til overenskomstansatte akademikere på gammelt lønsystem. Tillæg kan dog ikke aftales for ansatte, der er omfattet af automatiske tillægsordninger (f.eks. fuldmægtige med rådighedstillæg, adjunkter/ lektorer m.fl.).

Tillæg, der begrundes med "væsentlig stillingsændring", kan alene ydes, såfremt

- 1. der er tale om en egentlig forfremmelse (typisk efter stillingsopslag) eller*
- 2. stillingen ændres i et omfang, der må sidestilles med ansættelse i en ny stilling.*

Evt. ændringer i ansættelsesform betragtes ikke som nyansættelse eller væsentlig stillingsændring i relation til denne bestemmelse.

En række generelle tillæg er opført i bilag 6.

De ansatte er ikke omfattet af lokallønsordningen, men hidtil ydede varige og midlertidige tillæg fortsætter som en personlig ordning for de pågældende medarbejdere. Midlertidige tillæg kan ikke forlænges, ligesom der ikke kan aftales nye varige eller midlertidige tillæg af lokallønsordningen.

Der kan lokalt aftales engangsvederlag uden puljebegrænsning. Såvel ledelsen som tillidsrepræsentanter/ organisationer kan fremsætte forslag.

Forhandlingsdatoen aftales mellem parterne. Det tilstræbes, at forhandling påbegyndes hurtigst muligt og senest en måned efter, at et forslag er modtaget. Fristen kan fraviges ved lokal aftale. Engangsvederlag, der efter denne bestemmelse kan aftales for ansatte på gammelt lønsystem, er omfattet af bestemmelserne om forsøg med lokale forhandlingsregler, jf. bilag 8, I. Forhandlingsniveauer, 3. Lokalt niveau, punkt B.

§ 3. Lønregulering

Den samlede faste løn i henhold til §§ 1 og 2, samt tillæg i henhold til overenskomstens §§ 12 og 12 A reguleres med de generelle stigninger, der aftales centralt ved overenskomstfornyelserne eller udmøntes via en generel reguleringsordning.

§ 4. Pension

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

1. Lønnen efter § 1
2. Individuelle tillæg
3. Generelle tillæg på 75.500 (57.600) kr. og derover samt øvrige generelle tillæg i det omfang det er aftalt, at de er pensionsgivende, jf. bilag 6
4. Engangsvederlag efter § 1, stk. 2 og resultatløn efter overenskomstens § 5, stk. 7, i det omfang det i den konkrete tillægsaftale er aftalt pensionsgivende
5. Funktionsvederlag efter overenskomstens § 12 og 12 A, i den udstrækning det er aftalt konkret jf. § 12 B.

Protokollat om ansatte i stillinger klassificeret i lr. 35 - 42

Protokollatet omfatter akademikerne, der er ansat inden for overenskomstens område i stillinger klassificeret i tjenestemandssystemet i lønramme 35 og derover.

Ansatte i konsulentstillinger i lønramme 35 eller 36, der er overgået til det nye lønsystem, er ikke omfattet af dette protokollat, men af bestemmelserne i bilag 4.

Overenskomsten finder anvendelse, men dennes § 3 (løn), § 4 (basisløn), § 5, stk. 1-6 (tillæg), § 6 (forhandlinger og indgåelse af aftaler mv.), § 7 (lønregulering), § 10, stk. 1 (pension), § 14 (merarbejde) samt § 15 (omsorgsdage) erstattes af følgende:

Cirkulærebemærkninger:

Chefer, ansat i henhold til den til enhver tid gældende aftale om kontraktansættelse af chefer (for tiden Perst. nr. 035-09), er ikke omfattet af overenskomsten for akademikere i staten, jf. overenskomstens § 1, stk. 2, nr. 5.

§ 1. Løn

Der udbetales løn svarende til lønnen i den pågældende lønramme.

Cirkulærebemærkning til § 1:

Af bilag B fremgår lønninger og pensionsbidrag i årligt grundbeløb (niveau 31. marts 2012).

§ 2. Tillæg

Der kan aftales/ydes tillæg mv. efter bestemmelserne i aftale om chefløn hhv. aftale om tillæg mv. til ansatte i visse stillinger i lønramme 40, 41 og 42.

Cirkulærebemærkninger til § 2:

Aftale om chefløn (Finansministeriets cirkulære nr. 009-10 af 1. marts 2010) fastlægger reglerne for ydelse af engangsvederlag eller personlige varige eller midlertidige tillæg mv. til ansatte i stillinger i lønramme 35-39 og stillinger i lønramme 40-41, som ikke er omfattet af nedennævnte aftale.

Aftale om tillæg mv. til ansatte i visse stillinger i lønramme 40, 41 og 42 (Finansministeriets cirkulære nr. 037-00 af 14. april 2000) fastlægger regler for ydelse af tillæg mv. til ansatte i stillinger i lønramme 42 samt visse nærmere opregnede stillinger i lønramme 40 og 41.

§ 3. Lønregulering

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

§ 4. Pensionsbidrag

Ansættelsesmyndigheden indbetaler et samlet pensionsbidrag på 17,1 pct., hvoraf 1/3 anses for den ansattes egetbidrag. Pensionsbidraget beregnes af den pensionsgivende løn, der er fastsat for det pågældende skalatrin i tjenstemandslønsystemet.

Cirkulærebemærkning til § 4:

Om pensionsbidrag af tillæg henvises til aftale om chefløn

§ 5. Merarbejde

De ansatte er omfattet af bestemmelserne i § 5 i aftale om chefløn, idet ansatte i stillinger, der er anført i aftalens bilag 1, dog er omfattet af bestemmelserne om godtgørelse for merarbejde i aftale om arbejdstidsregler for statens tjenstemænd.

Stk. 2. Akademikere, der er ansat i stillinger i lønramme 35 inden 1. april 2008, og som hidtil har været omfattet af reglerne i overenskomstens § 14, stk. 2-6, og § 15, følger fortsat disse bestemmelser som en personlig ordning, men kan på hidtidige vilkår overgå til de i stk. 1, nævnte bestemmelser om honorering af merarbejde.

Cirkulærebemærkninger til § 5:

For hovedparten af ansatte omfattet af dette protokollat gælder reglerne i cheflønsaftalens § 5, stk. 1-3. De ansatte er undtaget fra reglerne om godtgørelse for merarbejde. Honorering for merarbejde ydes som engangsvederlag, der fastsættes af ledelsen efter forhandling med den enkelte ansatte.

Ansatte i stillinger, der er anført i bilag 1 til aftalen om chefløn, følger reglerne i §§ 8 og 9, i Aftale om arbejdstidsregler for statens tjenestemænd (Perst. nr. 025-08).

Der kan ikke ydes godtgørelse for merarbejde til ansatte i stillinger, hvortil der er knyttet topchefstillæg.

Protokollat om specialkonsulenter og chefkonsulenter på nyt lønsystem

Protokollatet omfatter:

1. Akademikerne, der fra 1. januar 1998 ansættes inden for overenskomstens område som specialkonsulent eller chefkonsulent.
2. Special- og chefkonsulenter, der i 1997 var ansat i lønramme 35- eller 36- stillinger og som fra 1. januar 1998 er overgået til det nye lønsystem.
3. Ansatte i konsulentstillinger, der er oprettet med anden stillingsbetegnelse end special- eller chefkonsulent og klassificeret i lønramme 35 eller 36, hvis det lokalt er eller bliver aftalt, at stillingsindehaveren overgår til det nye lønsystem.

Protokollatet angiver særbestemmelser for disse ansatte. I øvrigt gælder overenskomstens bestemmelser.

Cirkulærebemærkninger:

Special- og chefkonsulentstillinger kan i det nye lønsystem oprettes lokalt. Det aftales mellem den lokale ledelse og tillidsrepræsentanten (efter bemyndigelse), om en stilling skal aflønnes som special- eller chefkonsulent. Ved afgørelsen af, om der er tale om en special- eller chefkonsulentstilling, lægges det faglige indhold mv. til grund.

Nye stillinger kan ikke slås op, før der er enighed om, hvorvidt der er tale om en special- eller chefkonsulentstilling. Hvis de lokale parter ikke kan blive enige, kan forhandlingerne, hvis en af parterne kræver det, videreføres af repræsentanter fra henholdsvis ministeriet (departementet) og den pågældende organisation.

Ansættelse efter akademikeroverenskomsten forudsætter som altid, at overenskomstens uddannelsesmæssige forudsætninger er opfyldt.

Konsulenter i stillinger klassificeret i lønramme 35 eller 36, som ikke er ansat i eller overgået til det nye lønsystem, er omfattet af bestemmelserne i bilag 3.

Overgang til det nye lønsystem for ansatte i klassificerede stillinger i lønramme 35 og 36
Konsulenter i lønramme 35, der er ansat før 1. april 1993, og som ikke er omfattet af reglerne i §§ 8 og 9 i Aftale om arbejdstidsregler for statens tjenestemænd (Perst. nr. 025-08), kan vælge at overgå til det nye lønsystem med aflønning og vilkår som specialkonsulent. Samtidig hermed ydes et individuelt tillæg på 21.100 (16.100) kr., jf. § 2, litra d.

Hvis der er tale om akademikere ansat inden 1. april 2008 i konsulentstillinger klassificeret i lønramme 35, som ikke er special- eller chefkonsulentstillinger, kan det lokalt (mellem ledelsen og den pågældende) aftales, at stillingsindehaveren overgår til det nye lønsystem, med aflønning som specialkonsulent. Hvis den pågældende er ansat inden 1. april 2008 og ikke hidtil har været omfattet af §§ 8 og 9 i Aftale om arbejdstidsregler for statens tjenestemænd (Perst. nr. 025-08), ydes ligeledes i forbindelse med overgangen et individuelt tillæg efter § 2, litra d.

Eventuelle faste løndele, der ligger ud over den hidtidige lønrammeløn, videreføres som individuelle funktions- eller kvalifikationstillæg. Midlertidige tillæg opretholdes som midlertidige tillæg efter overgangen til det nye lønsystem. I det omfang, der er indbetalt pensionsbidrag af hidtidige personlige tillæg, videreføres tillæggene som pensionsgivende tillæg.

Specialkonsulenter, chefkonsulenter og konsulenter med anden stillingsbetegnelse i lønramme 36 kan på samme vilkår overgå til det nye lønsystem med aflønning og vilkår som chefkonsulent. Da ansatte i lønramme 36 med virkning fra 1. april 2002 i medfør af cheflønsaftalen af 13. august 2003 (Perst. nr. 070-03) og cheflønsaftalen af 15. februar 2010 (Perst. nr. 009-10) allerede er omfattet af bestemmelser, der svarer til § 2, litra b, ydes tillægget på 21.100 (16.100) kr. efter § 2, litra d, ikke i tilfælde af overgang til det nye lønsystem. Tillæg ydet i tilknytning til overgang før den 1. april 2002 videreføres uændret.

Overenskomstens § 4 (basisløn), § 5, stk. 3-7 (tillæg), § 7 (lønregulering), § 10, stk. 1 (pension), samt § 14 (merarbejde) erstattes af følgende:

§ 1. Løn

Basislønnen for specialkonsulenter og chefkonsulenter aftales efter forhandlingsreglerne nedenfor i § 2, pkt. c, inden for nedennævnte intervaller i årligt grundbeløb (niveau 31. marts 2012):

Basisløninterval

Specialkonsulenter	450.909 – 472.431 (344.032 - 360.453) kr.
Chefkonsulenter	485.345 – 511.173 (370.306 - 390.012) kr.

Cirkulærebemærkninger til § 1:

En eventuel efterfølgende ændret indplacering inden for intervallet beror på forhandling og aftale efter reglerne i § 2, pkt. c.

§ 2. Tillæg

- a. Bilag 8 (forhandlingsystemet) finder ikke anvendelse for special- og chefkonsulenter, jf. dog litra c, sidste punktum.
- b. Engangsvederlag fastsættes af ledelsen efter forhandling med den enkelte ansatte. Engangsvederlag kan f.eks. ydes som:
 1. Honorering af særlig indsats
 2. Resultatløn
 3. Honorering af merarbejde.
- c. Der kan ydes varige eller midlertidige tillæg for kvalifikationer eller varetagelse af særlige funktioner
Aftaler om varige og midlertidige tillæg indgås på grundlag af en forhandling mellem ledelsen og den enkelte ansatte, som kan vælge under forhandlingen at lade sig bistå af sin faglige organisation.

Resultatet af forhandlingen indsendes til den forhandlingsberettigede organisations godkendelse.

Hvis resultatet af forhandlingen ikke kan godkendes, kan organisationen (medmindre der er aftalt en længere frist) inden for 7 dage fra modtagelsen af resultatet af forhandlingen kræve optaget forhandling med ledelsen. Såfremt sådant krav ikke er fremsat inden fristens udløb, anses forhandlingsresultatet for godkendt af organisationen.

Såfremt vedkommende ikke ønsker selv at forhandle varige og midlertidige tillæg med ledelsen, føres forhandlingen med henblik på indgåelse af aftaler herom direkte mellem ansættelsesmyndigheden og den forhandlingsberettigede organisation.

For så vidt angår opsigelse af tillægsaftaler/ophør af tillæg følges bestemmelserne i bilag 8, afsnit IV, pkt. C og D.

Cirkulærebemærkninger til § 2, litra c:

Special- og chefkonsulenter er ikke omfattet af centrale og decentrale tillæg efter overenskomstens § 5, stk. 1 og 2, medmindre det specifikt mellem aftalens parter er aftalt, at tillægget også ydes til special- og chefkonsulenter. I sådanne tilfælde sker lønregulering og pensionsbidragsbetaling som for andre ansatte.

- d. Der ydes et årligt tillæg på 21.100 (16.100) kr. til konsulenter, der ved overgang til det nye lønsystem var/er ansat i stillinger i lønramme 35 eller 36 uden at være omfattet af de for chefer gældende merarbejdsregler.

Cirkulærebemærkning til § 2, litra d:

Der henvises til de ovenstående bemærkninger vedrørende overgang til det nye lønsystem for ansatte i klassificerede stillinger i lønramme 35 og 36.

§ 3. Lønregulering

Basislønnen efter § 1, funktionstillæg efter § 2, tillæg efter § 2, litra d samt tillæg i henhold til overenskomstens §§ 12 og 12 A reguleres med de generelle stigninger, der aftales centralt ved overenskomstfornyelserne eller udmøntes via en generel reguleringsordning.

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

§ 4. Pensionsbidrag

Ansættelsesmyndigheden indbetaler et samlet pensionsbidrag på 17,1 pct. hvoraf 1/3 anses for den ansattes egetbidrag. Pensionsbidraget beregnes af:

1. Lønnen efter § 1
2. Varige lokalt aftalte tillæg efter § 2, litra c
3. Midlertidige, lokalt aftalte tillæg efter § 2, litra c, medmindre andet er aftalt i den konkrete tillægsaftale
4. Tillæg på 21.100 (16.100) kr. efter § 2, litra d
5. Engangsvederlag og resultatløn efter § 2, litra b, i det omfang det er fastsat af ledelsen efter forhandling med den enkelte ansatte
6. Funktionsvederlag efter § 12 og 12 A, i den udstrækning det er aftalt konkret jf. § 12 B

§ 5. Plustid

Den enkelte ansatte og ansættelsesmyndigheden kan aftale plustid efter bestemmelserne i overenskomstens § 13A, selv om der ikke er indgået aftale med tillidsrepræsentanten om iværksættelse af plustid på den pågældende arbejdsplads.

§ 6. Karriereudvikling og kompetenceudvikling

Det er væsentligt, at konsulenter løbende vedligeholder og udvikler deres kompetencer, således at de til stadighed udgør en attraktiv arbejdskraft samt får mulighed for at bringe deres kompetencer i anvendelse.

Parterne er enige om at anbefale, at konsulenter tilbydes en karriereudviklingssamtale 3 år efter ansættelsen, evt. i tilknytning til den årlige medarbejderudviklingssamtale (MUS), og derefter efter behov. Karriereudviklingssamtalen bør være et supplement til den almindelige medarbejderudviklingssamtale (MUS) og fokusere på en afklaring af, hvordan den videre karriere kan udvikle sig. I forbindelse med karriereudviklingssamtalen fastlægges i en karriereudviklingsplan på hvilke måder konsulentens kompetencer skal udvikles. Der henvises til bilag 7, Kvalifikationstillæg og kompetenceudvikling.

Karriereudviklingssamtalen kan også afholdes med en anden leder end nærmeste personaleleder, f.eks. med personalechefen.

Protokollat om ph.d.-stipendiater

Dette bilag indeholder:

I. Protokollat om ph.d.-stipendiater

Dette protokollat omfatter ph.d.-studerende med kandidatgrad, som i forbindelse med indskrivning ved en højere uddannelsesinstitution i Danmark eller i udlandet får bevilget stipendium til gennemførelse af ph.d.-studiet og i tilknytning hertil opnår ansættelse.

I tilknytning hertil indeholder protokollatet aftale om ph.d.-stipendiater, der i hele forløbet er indskrevet ved udenlandske institutioner (bilag 5a).

II. Aftale om aflønning af ph.d.-studerende for arbejdsopgaver i forbindelse med forskeruddannelsen (bilag 5b)

Denne aftale omfatter ph.d.-studerende, der er indskrevet som ph.d.-studerende, men ikke er ansat som ph.d.-stipendiat. Aftalen er kun relevant for personer indskrevet på 4+4-ordningen samt personer, hvis ph.d.-stipendium er ophørt, men som ikke har færdiggjort ph.d.-afhandlingen.

Cirkulærebemærkninger til protokollat om ph.d.-stipendiater:

Hovedindholdet i ph.d.-stipendiatens arbejdsforpligtelse består i gennemførelse af det ph.d.-forløb, der er fastlagt for den pågældende i forbindelse med dennes indskrivning som ph.d.-studerende, jf. Ministeriet for Videnskab, Teknologi og Udviklings bekendtgørelse nr. 18 af 14. januar 2008 om ph.d.-uddannelsen og ph.d.-graden. Hertil kommer pligt til at påtage sig arbejdsopgaver for institutionen efter dennes anvisning i et nærmere fastsat omfang, jf. § 7. Derudover kan ph.d.-stipendiater have andet lønnet arbejde, såfremt det er foreneligt med gennemførelsen af studiet, og inden for de rammer arbejdsgiveren fastsætter.

Der henvises til følgende cirkulærer:

1. *Cirkulære af 13. juni 2007 om stillingsstruktur for videnskabeligt personale ved universiteter (Perst. nr. 055-07).*
2. *Cirkulære af 5. marts 1997 om stillingsstruktur for videnskabeligt personale med forskningsopgaver ved arkiver, biblioteker, museer mv. under Kulturministeriet (Perst. nr. 019-97).*

3. *Cirkulære af 10. august 2001 om stillingsstruktur for videnskabeligt personale ved Danmarks Biblioteksskole under Kulturministeriet (Perst. nr. 022-01).*
4. *Cirkulære af 23. juni 2003 om stillingsstruktur for videnskabeligt personale ved Konservatorskolen under Kulturministeriet (Perst. nr. 056-03).*
5. *Cirkulære af 25. marts 2011 om stillingsstruktur for kunstnerisk/videnskabeligt personale ved Det Kongelige Danske Kunstakademi, Kunstakademiets Arkitektskole og Arkitektskolen Aarhus under Kulturministeriet (Perst. nr. 005-11).*
6. *Cirkulære af 5. juli 2010 om stillingsstruktur for videnskabeligt personale ved de Nationale Geologiske Undersøgelser for Danmark og Grønland (GEUS) (Perst. nr. 024-10).*
7. *Cirkulære af 22. september 2010 om stillingsstruktur for videnskabeligt personale med forskningsopgaver ved sektorforskningsinstitutionerne (Perst. nr. 029-10).*

Protokollat om ph.d.-stipendiater

§ 1. Område

Protokollatet omfatter akademikere, der er ansat inden for overenskomstens område som ph.d.-stipendiater.

Ph.d.-stipendiater er omfattet af overenskomsten på de vilkår, der fremgår af dette protokollat.

Det er en forudsætning for ansættelse efter dette protokollat, at vedkommende:

1. Har opnået kandidatgraden inden for en af de uddannelser, der er nævnt i bilag A til overenskomsten og
2. er indskrevet som ph.d.-studerende ved en højere uddannelsesinstitution i Danmark.

Det er normalt en forudsætning for ansættelse, at vedkommende ikke i forvejen har en ph.d.-grad.

Cirkulærebemærkninger til § 1:

Kun personer, der har en kandidatgrad, kan ansættes efter dette protokollat.

Kandidatgraden anses for opnået, når samtlige karakterer er afgivet, og der foreligger dokumentation herfor i form af eksamensbevis eller anden erklæring fra uddannelsesinstitutionen.

I tilfælde, hvor uddannelsen afsluttes med en skriftlig afhandling, er det dog tilstrækkeligt, at der foreligger en forhåndsgodkendelse. Det vil sige en erklæring underskrevet af vejleder og censor om, at afhandlingen vil blive godkendt. Erklæringen skal bekræftes af uddannelsesinstitutionen.

Læger ved de højere uddannelsesinstitutioner og sektorforskningsinstitutioner er omfattet af protokollatet.

En ph.d.-stipendiat, der er indskrevet ved en højere uddannelsesinstitution i Danmark, men som i henhold til sin studieplan gennemfører en del af uddannelsen ved en udenlandsk forskningsinstitution, er også under udlandsopholdet omfattet af protokollatet.

§ 2. Ansættelse

Ansættelse som ph.d.-stipendiat sker normalt efter opslag.

Ansættelsesperioden er højst 3 år, når studiet er tilrettelagt som fuldtidsstudium, jf. dog stk. 2. Ansættelsesperiodens længde kan dog ikke overstige den periode, vedkommende er indskrevet som ph.d.-studerende.

Ved ansættelsesperiodens udløb ophører ansættelsen uden særligt varsel.

Stk. 2. Ved fravær på grund af barsels- eller adoptionsorlov er ansættelsesmyndigheden forpligtet til efter ansøgning fra medarbejderen at forlænge ansættelsesperioden svarende til fraværsperiodens længde.

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

Hvis ansættelsesperioden udløber under barsels- eller adoptionsorlov, forlænges ansættelsesperioden maksimalt med den periode, den ansatte har haft orlov i ansættelsesperioden. Ansættelsens forlængelsesperiode påbegyndes først ved udløbet af orlovsperioden.

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

Cirkulærebemærkninger til § 2, stk. 1:

Ansættelse forudsætter, at indskrivning som ph.d.-studerende har fundet sted. Ansættelsestidspunktet kan ikke ligge forud for studiestarttidspunktet.

Den 3-årige ansættelsesperiode er beregnet på fuldtidsbasis.

Hvis en person har fået tildelt SU-ph.d.-stipendium før kandidatgrad er opnået (for eksempel den såkaldte 4+4-ordning), skal perioden som ph.d.-stipendiat afkortes med den tid, ph.d.-studiet efter kandidatgraden således bliver afkortet.

Det henstilles til institutionerne, at der i forbindelse med en ansættelse i henhold til protokollet gives hurtig meddelelse herom til vedkommende organisation.

Arbejdsgiver i forhold til ph.d.-stipendiaten er den institution, der udsteder ansættelsesbrev til ph.d.-stipendiaten.

Ansættelse sker i øvrigt efter den til enhver tid gældende bekendtgørelse om ansættelse af videnskabeligt personale ved universiteter (Ansættelsesbekendtgørelsen).

§ 3. Løn

Den ansatte indplaceres i overenskomstens basislønforløb efter sin uddannelse og i forhold til sin anciennitet.

Stk. 2. Ph.d.-stipendiater, der er indskrevet før opnået kandidatgrad, f.eks. efter den såkaldte 4+4-ordning, indplaceres i basislønforløbet, når kandidatgraden er opnået, og optjener herefter anciennitet i henhold til overenskomsten.

§ 4. Tillæg

Til ansatte på basisløntrin 4 og derover ydes et ikke-pensionsgivende tillæg på 14.900 (11.395) kr.

Stk. 2. Der kan herudover lokalt aftales tillæg i henhold til bestemmelserne i overenskomsten.

Cirkulærebemærkninger til § 4:

Ph.d.-stipendiater er ikke omfattet af centralt og decentralt aftalte tillæg efter overenskomstens § 5, stk. 1 og 2.

§ 5. Lønregulering

Den samlede løn efter §§ 3 og 4 reguleres i overensstemmelse med overenskomstens § 7.

§ 6. Pensionsbidrag

Ansættelsesmyndigheden indbetaler et samlet pensionsbidrag på 17,1 pct., hvoraf 1/3 anses for den ansattes eget bidrag. Pensionsbidraget beregnes af følgende løndele:

1. 85 pct. af basislønnen.
2. lokalt aftalte varige tillæg
3. lokalt aftalte midlertidige tillæg, medmindre andet er aftalt i den konkrete tillægsaftale.

Stk. 2. Den del af pensionsbidraget, der overstiger 16,8 pct., kan efter den ansattes valg udmøntes som løn, jf. § 11 i overenskomsten.

§ 7. Arbejdsforpligtelser

Ph.d.-stipendiaten 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. Ph.d.-stipendiaten 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.

Stk. 3. Overskrider det i stk. 2, anførte arbejde de 840 timer, som udføres for ansættelsesinstitutionen, aflønnes den ansatte med en timeløn, der udgør 1/1924 af den i §§ 3 og 4, fastsatte årlige løn.

Cirkulærebemærkninger til § 7:

Der kan ikke ydes betaling for merarbejde til ph.d.-stipendiater, jf. dog § 7, stk. 3.

Ansættelsesmyndigheden er forpligtet til at udbetale fuld løn, selv om institutionen inden for 3 års-perioden ikke udnytter de 840 arbejdstimer, som er nettoarbejdstimer. Arbejdsopgaverne kan bestå i formidling, forskning, undervisning, biblioteksarbejde eller andre faglige

opgaver (bortset fra opgaver af administrativ karakter), der kan aflaste det øvrige videnskabelige personale.

Det forudsættes, at der normalt i forbindelse med ansættelsen som ph.d.-stipendiat foretages en hensigtsmæssig tilrettelæggelse af såvel studieplaner som arbejdsopgaver over forskeruddannelsens samlede forløb. Endvidere forudsættes det, at arbejdsopgaverne inden for de 840 arbejdstimer normalt aftales endeligt og gensidigt forpligtende for et semester ad gangen.

Efter konkret begrundet ansøgning kan ph.d.-stipendiaten i særlige tilfælde bevilges nedsat tid (reduktion i de 840 arbejdstimer) mod tilsvarende reduktion i lønnen. Ved f.eks. fuldt bortfald af de 840 arbejdstimer svarer det til en reduktion på 1/6 af lønnen i hele stipendiatperioden. Efter aftale mellem stipendiaten og institutionen er der mulighed for at aftale arbejde udover de 840 timer, såfremt det er foreneligt med studiet, jf. § 7, stk. 3.

§ 8. Tjenestefrihed

Der kan gives tjenestefrihed uden løn, hvis der er enighed mellem ph.d.-stipendiaten, uddannelsesinstitutionen og ansættelsesmyndigheden.

I øvrigt gælder overenskomstens bestemmelser om tjenestefrihed.

§ 9. Ansættelsesforholdets ophør

Ph.d.-stipendiat er omfattet af opsigelses- og afskedigelsesreglerne i overenskomsten med den i stk. 2 nævnte undtagelse.

Stk. 2. Når indskrivningen ved den højere uddannelsesinstitution ophører eller bringes til ophør, ophører ansættelsen uden særligt varsel, medmindre andet er aftalt.

Cirkulærebemærkninger til § 9:

Ved ansættelsesperiodens udløb ophører ansættelsen uden særligt varsel.

Indskrivningen kan bringes til ophør efter ph.d.-stipendiatens eget ønske eller i henhold til bestemmelserne i Ministeriet for Videnskab, Teknologi og Udviklings og Kulturministeriets bekendtgørelser om ph.d.-uddannelsen og ph.d.-graden.

Afskedigelse kan normalt ikke begrundes med bevillingsmangel.

§ 10. Dækning af udgifter og flyttegodtgørelse

Ph.d.-stipendiater er ikke omfattet af reglerne i overenskomsten om dækning af udgifter i forbindelse med tjenesterejser og om flyttegodtgørelse.

Cirkulærebemærkning til § 10:

Dette er dog ikke til hinder for, at der i forbindelse med rejser og udlandsophold i konkrete tilfælde kan dækkes omkostninger, der er forbundet hermed, dog højst svarende til de for tjenestemænd gældende regler for befordringsgodtgørelse samt time- og dagpenge.

Aftale om ph.d.-stipendiater, der i hele forløbet er indskrevet ved udenlandske institutioner

Ph.d.-stipendiater, der i hele forløbet indskrives til forskeruddannelse i udlandet, kan ansættes efter protokollatet om ph.d.-stipendiater på følgende betingelser:

§ 1. Studieindsats

Ph.d.-stipendiaten har pligt til at yde den studieindsats, som er forudsat for forløbet, men er ikke forpligtet til at udføre det arbejde, der er anført i § 7, stk. 2 i protokollatet om ph.d.-stipendiater (bilag 5).

§ 2. Løn

Den årlige basisløn udgør 231.987 (177.000) kr. netto.

§ 3. Pensionsbidrag

Pensionsbidraget udgør årligt 43.265 (33.010) kr., hvoraf 14.422 (11.003) kr. er den ansattes egetbidrag og 28.843 (22.007) kr. er arbejdsgiverbidraget.

Stk. 2. Den del af pensionsbidraget, der overstiger 16,8 pct. – det vil sige 759 (579) kr. – kan efter den ansattes valg udmøntes som løn, jf. § 11 i overenskomsten.

Cirkulærebemærkninger til § 2 og § 3:

Som for øvrige ph.d.-stipendiater er arbejdsgiver den myndighed, der udsteder ansættelsesbrev til ph.d.-stipendiaten.

Løn og pensionsbidrag er anført i årligt grundbeløb (niveau 31. marts 2012). Lønnen er fastsat under hensyn til, at den forudsættes at være skattefri i Danmark efter reglerne i Ligningslovens § 33A. Der kan dog ikke samtidig hermed udbetales ydelser efter Ligningslovens § 7, litra r, eller § 9, stk. 5, dvs. at ph.d.-stipendiaten under opholdet ved den udenlandske uddannelsesinstitution ikke kan ydes time- og dagpenge.

Pensionsbidraget er beregnet som 17,1 pct. af 85 pct. af 297.660 (227.107) kr. i årligt grundbeløb (beregningsgrundlaget).

Aftale om aflønning af ph.d.-studerende for arbejdsopgaver i forbindelse med forskeruddannelsen

I henhold til den mellem Finansministeriet og AC-organisationerne indgæede hovedaftale af 28. maj 1991 er der mellem Finansministeriet og Akademikerne Centralorganisation aftalt følgende om aflønning af ph.d.-studerende for arbejdsopgaver i forbindelse med forskeruddannelsen.

Cirkulærebemærkninger:

*Denne aftale omfatter kun ph.d.-studerende, der **ikke** er omfattet af protokollatet om ph.d.-stipendiater.*

Det drejer sig f.eks. om ph.d.-studerende, som:

- 1. Er indskrevet til forskeruddannelse før opnået kandidatgrad, eller*
- 2. Er indskrevet til forskeruddannelse efter opnået kandidatgrad, men ikke er ansat som ph.d.-stipendiat (det kan f.eks. være en person, hvis ph.d.-stipendium er ophørt, men endnu ikke har færdiggjort sin ph.d.-afhandling).*

Hvis ansættelsesforholdet varer mere end 1 måned, og hvis den gennemsnitlige ugentlige arbejdstid overstiger 8 timer (beregnet over en periode på 4 uger), har arbejdsgiveren pligt til skriftligt at underrette arbejdstageren om vilkårene for ansættelsesforholdet (jf. Finansministeriets cirkulære af 14. juni 2002 om arbejdsgiverens pligt til at underrette arbejdstageren om vilkårene for ansættelsesforholdet).

§ 1. Område

Aftalen omfatter ph.d.-studerende, som i henhold til Ministeriet for Videnskab, Teknologi og Udviklings bekendtgørelse om ph.d.-uddannelsen og ph.d.-graden er indskrevet som ph.d.-studerende, men ikke er ansat som ph.d.-stipendiat.

Stk. 2. Arbejdsopgaverne består i undervisningsopgaver, bistand ved forskningsprojekter, formidling og andet arbejde, der kan aflaste det øvrige videnskabelige personale.

§ 2. Løn

Der ydes en timeløn pr. arbejdstime på 199,22 (152) i grundbeløb.

Stk. 2. Udbetalingen sker månedsvis bagud.

§ 3. Lønregulering

Den i § 2 nævnte timeløn reguleres efter bestemmelserne herom i overenskomsten.

§ 4. Feriegodtgørelse

Til timelønnen (jf. § 2) ydes feriegodtgørelse efter ferielovens regler, for tiden 12,5 pct.

§ 5. Opsigelse mv.

Ved ansættelsesperiodens udløb ophører ansættelsen uden særligt varsel.

Stk. 2. Ansættelsesforholdet kan i øvrigt bringes til ophør efter de gældende opsigelsesvarsler for timelønnede ikke-funktionærer i overenskomsten.

Der kan for det enkelte ansættelsesforhold mellem arbejdsgiveren og den ansatte aftales længere opsigelsesvarsel.

Oversigt over tillæg og særbestemmelser (Nyt og gammelt lønsystem)

Bilaget indeholder tillæg mv. til ansatte på nyt og på gammelt lønsystem, idet evt. afvigelser mellem de to lønsystemer er markeret.

For det *nye lønsystem* er angivet:

1. Tillæg, der forhandles og aftales centralt (jf. § 5, stk. 1) mellem Finansministeriet og AC, og
2. Tillæg, der forhandles decentralt (jf. § 5, stk. 2) mellem pågældende ministerium og den forhandlingsberettigede organisation. Disse er markeret med "D".

Samtlige tillæg til ansatte på *gammelt lønsystem* forhandles centralt mellem Finansministeriet og AC, medmindre der foreligger særskilt bemyndigelse.

Special- og chefkonsulenter på det nye lønsystem er som hovedregel ikke omfattet af tillæggene i bilag 6, jf. bemærkninger i bilag 4, ad § 2, litra c.

Ansatte i *stillinger klassificeret i lr. 35-42* er ikke omfattet af centrale og decentrale tillæg efter overenskomstens § 5, stk. 1 og 2. De er kun omfattet af de i bilag 6 anførte tillæg, hvis dette specifikt er aftalt mellem overenskomstens parter.

Ph.d.-stipendiater er ikke omfattet af bilag 6.

Oplistingen af tillæg og særbestemmelser, der gælder for det enkelte ministerium, er *ikke udtømmende*.

De med * markerede tillæg mv. er *pensionsgivende* med den generelle pensionsbidragsprocent på 17,1 pct., også hvor det evt. ikke fremgår af de anførte tillægsaftaler. Medmindre andet fremgår, er tillæg mv. angivet i årligt grundbeløb pr. 31. marts 2012, ekskl. eventuelt pensionsbidrag, og de reguleres med de generelle stigninger, der aftales centralt ved overenskomstfornyelserne eller

udmøntes via en generel reguleringsordning. I parentes er angivet grundbeløb pr. 1. oktober 1997.

A. Samtlige ministerier

Hidtidige personlige ordninger om bevarelse af løntillæg mv.

1. For ansatte efter protokollat om gammelt lønsystem gælder, at hidtidige personlige ordninger om bevarelse af løntillæg mv. som hovedregel er opretholdt, medmindre andet er aftalt eller forudsat. Dette gælder bl.a. tillæg i henhold til AC-fællesprotokollat af 18. december 1990.

Praktikantordning

2. Særlige bestemmelser om løn- og andre ansættelsesvilkår for praktikanter er fastsat i aftale af 15. maj 2001 mellem Finansministeriet og Akademikernes Centralorganisation om ansættelsesvilkår for akademiske praktikanter i staten.

Kombinationsbeskæftigelse

3. Der kan indgås aftale om kombinationsbeskæftigelse i henhold til Rammeaftale af 5. april 1978 mellem Finansministeriet og Akademikernes Centralorganisation om kombinationsbeskæftigelser og kombinerede ansættelser for overenskomstansatte akademikere (AFT nr. 6200).

Bibliotekarer

4. Bibliotekarer med afgangseksamen fra Danmarks Biblioteksskole (nu Det Informationsvidenskabelige Akademi (IVA)) har siden 1. april 1995 været omfattet af overenskomsten.

Bibliotekarer, der er ansat før 1. april 1995 som tjenestemand eller med tjenestemandslignende ansættelse, har mulighed for at overgå til overenskomstansættelse. Bibliotekarer, der overgår fra tjenstemands- eller tjenestemandslignende ansættelse til overenskomstansættelse, og som under tjenestemandsansættelsen, henholdsvis den tjenestemandslignende ansættelse har valgt at forblive på gammelt lønsystem, kan vælge enten at overgå til det gamle lønsystem eller til det nye. Bibliotekarer, der ikke ønsker at overgå til overenskomstansættelse, bevarer den hidtidige ansættelsesform som en personlig ordning. Indtil 1. oktober 2006 gælder dette også ved stillingskift inden for det statslige område. Herefter gælder de almindelige bestemmelser i cirkulære af 11. de-

cember 2000 om anvendelse af tjenestemandsansættelse i staten og folkekirken (Perst. nr. 087-00).

Bibliotekarer, der overgår fra tjenestemandsansættelse eller tjenestemandslignende ansættelse, indplaceres på nærmeste højere løntrin (netto) med oprykning til næste trin efter overenskomstens bestemmelser.

Overgang fra tjenestemandsansættelse eller tjenestemandslignende ansættelse betragtes ikke som en nyansættelse i relation til § 8, stk. 3.

Søndagstjeneste kan for hver enkelt bibliotekar ikke tilrettelægges oftere end hver 4. weekend, medmindre der lokalt indgås aftale herom.

Farmaceuter

6. Til farmaceuter på nyt lønsystem ydes et tillæg på 9.300 (7.100) kr.*.

Til farmaceuter på gammelt lønsystem ydes følgende tillæg:

Anciennitet år							
1.	2. - 3.	4. - 5.	6. - 7.	8. - 9.	10. - 11.	12. - 13.	14. - flg.
2.883	3.800	4.700	5.800	6.400	7.300	8.400	9.200
(2.200)	(2.900)	(3.600)	(4.400)	(4.900)	(5.600)	(6.400)	(7.000)
kr.*	kr.*	kr.*	kr.*	kr.*	kr.*	kr.*	kr.*

Særbestemmelser for medlemmer af Apotekervæsenets Pensionsordning

Til medlemmer af den statslige Apotekervæsenets Pensionsordning udgør lønnen i det nye lønsystem på basisløntrin 8: 367.383 (280.304) kr., basislønnen til specialkonsulenter udgør min. 476.611 (363.642) kr. og max. 499.360 (380.999) kr. og basislønnen til chefkonsulenter udgør min. 513.009 (391.413) kr. og max. 540.310 (412.243) kr. I det gamle lønsystem udgør skalalønnen på trin 17: 409,656 (312.557) kr. De oppebærer ikke de ovenfor anførte tillæg.

Ved eventuelle ændringer i den generelle basislønskala, herunder for special- og chefkonsulenter, overføres ændringerne til de ovenfor anførte basislønnin-ger. Lønnen er den til enhver tid gældende basisløn inkl. eget pensionsbidrag.

Der udredes ikke pensionsbidrag af disse lønninger eller af lønnen efter § 1 i Protokollat om ansatte i stillinger klassificeret i lønramme 35-42.

Ved overgang fra gammelt til nyt lønsystem udredes kun pensionsbidrag for den del af et udligningstillæg, jf. overenskomstens § 10, stk. 1, der overstiger den anciennitetsbestemte grundløn, de ville få efter det gamle lønsystem.

Cirkulærebemærkning:

For special- og chefkonsulenter omfattet af Apotekervæsenets Pensionsordning er minimums- og maksimumslønninger angivet inkl. eget pensionsbidrag. Ved indplacering i intervallet fastsættes lønnen tilsvarende inkl. eget pensionsbidrag.

Civiløkonomer

7. Til HD'ere uden for Udenrigsministeriet med 14 års anciennitet eller mere ydes et tillæg på 5.900 (4.500) kr.* årligt.

Civiløkonomer uden for Udenrigsministeriet bevarer hidtidig aflønning ved turnustjeneste i Udenrigsministeriet og civiløkonomer i Udenrigsministeriet bevarer hidtidig aflønning ved turnustjeneste i staten i øvrigt.

Psykologer

8. *Psykologiske konsulenter*

For så vidt angår psykologer, der efter aftale beskæftiges ved henholdsvis Forsvarsministeriet, en statsforvaltning eller under Direktoratet for Kriminalforsorgen i enkelte timer med henblik på ydelse af psykologisk bistand til løsning af en eller flere konkrete sager (uden i forvejen at være ansat ved henholdsvis Forsvarsministeriet, en statsforvaltning eller under Direktoratet for Kriminalforsorgen), henvises til aftale af 28. maj 1999 mellem Finansministeriet og Dansk Psykolog Forening.

For så vidt angår psykologer, der af en statsforvaltning udpeges til børnesagkyndige for de kommunale Børne- og Ungeudvalg (uden i forvejen at være ansat ved statsforvaltningen), henvises til aftale af 14. maj 2008 mellem Finansministeriet og Dansk Psykologforening.

9. Ved lov nr. 494 af 30. juni 1993 om psykologer er der åbnet mulighed for, at psykolognævnet kan meddele psykologer autorisation. I tilknytning hertil har psykolognævnet udsendt særlige retningslinjer for praktisk uddannelse som grundlag for autorisation.

Det fremgår heraf, at psykologen for at opnå autorisation skal have gennemgået en praktisk uddannelse af mindst to års varighed, som skal have bredde inden for det psykologiske arbejdsområde. Endvidere skal der modtages faglig vejledning/supervision på 160 timer i løbet af de to år.

Hvis en ansættelsesmyndighed ansætter en psykolog, og autorisationen er en forudsætning for varetagelse af stillingen, bør arbejdet tilrettelægges på en sådan måde, at der er mulighed for at gennemføre den i loven forudsatte efteruddannelse.

Rådighedstillæg til fuldmægtige m.fl.

10. Der ydes rådighedstillæg til fuldmægtige, ekspeditionssekretærer, politi- og dommerfuldmægtige samt politi- og retsassessorer, der påtager sig rådighedsforpligtelse og forpligtelse til merarbejde på indtil 20 timer pr. kvartal, på gammelt lønsystem indtil 35 timer pr. kvartal.

Rådighedstillægget udgør følgende årlige beløb:

Nyt Lønssystem	
Anciennitet	Beløb
1. - 3. år	36.700 (28.000) kr.
4. - 6. år	41.900 (32.000) kr.
7. - 8. år	48.500 (37.000) kr.
9. og flg. år	57.000 (43.500) kr.

Gammelt lønsystem	
Anciennitet	Beløb
1. år	29.400 (22.400) kr.
2. - 4. år	34.200 (26.100) kr.
5. - 7. år	39.700 (30.300) kr.
8. - 9. år	41.900 (32.000) kr.
10. - 11. år	44.600 (34.000) kr.
12. - 13. år	48.500 (37.000) kr.
14. og flg. år	57.000 (43.500) kr.

Ansættelsesmyndigheden indbetaler et pensionsbidrag på 9,0 pct. af rådighedstillægget for ansatte på nyt lønsystem. Pensionsbidraget kan efter reglerne i § 11 udbetales som løn.

Der kan decentralt eller lokalt indgås aftale om ændringer i rådighedstillægget og den dertil knyttede rådighedsforpligtelse.

Rådighedstillæg kan ikke oppebæres i tilfælde, hvor en ansat har opnået tilladelse til nedsættelse eller forskydning af kontortiden med henblik på varetagelse af beskæftigelse ved siden af stillingen. Såfremt en ansat af andre grunde har opnået nedsat tjenestetid, vil rådighedstillægget kunne oppebæres med en forholdsmæssig reduktion i merarbejdsforpligtelsen og tillæggets størrelse.

Cirkulærebemærkninger:

Ansatte på nyt lønsystem

Rådighedstillægget ydes som kompensation for rådighedsforpligtelse og merarbejde samt for fleksibilitet generelt. Honoreringen af merarbejde for fuldmægtige med rådighedstillæg er betinget af, at merarbejdet udgør væsentligt mere end 20 timer i kvartalet.

Evt. flekstidsordninger, der omfatter fuldmægtige, skal tage højde for den merarbejdsforpligtelse, der er forudsat honoreret gennem rådighedstillægget.

Muligheden for decentralt eller lokalt at aftale ændringer i rådighedstillægget forstås således, at der kan indgås aftale om en samtidig regulering af rådighedstillægget og rådighedsforpligtelsen i op- eller nedadgående retning efter en konkret vurdering af behovet.

Bachelorer, der den 1. april 2000 eller senere bliver kandidater, bevarer deres rådighedstillægsanciennitet. Tilsvarende gælder for cand.phil.'er, som senere får en kandidatgrad, der er omfattet af det generelle lønforløb for akademikere.

Rådighedstillæg til bibliotekarer

Bibliotekarer med afgangseksamen fra Danmarks Biblioteksskole (nu Det Informationsvidenskabelige Akademi (IVA)) og Bibliotekarer DB, der ansættes i stillinger som fuldmægtig, er omfattet af overenskomstens almindelige bestemmelser om rådighedstillæg, jf. bilagets punkt 10. For bibliotekarer ansat inden 1. oktober 2006, der oppebærer rådighedstillæg i henhold til den tidligere særbestemmelse, kan der lokalt indgås aftale om harmonisering af rådighedstillægget til de almindelige bestemmelser.

Ansatte på gammelt lønsystem

Rådighedstillægget ydes som kompensation for rådighedsforpligtelse og merarbejde for fuldmægtige m.fl. i staten. Honoreringen af merarbejde for fuldmægtige med rådighedstillæg er betinget af, at merarbejdet udgør væsentligt mere end 35 timer i kvartalet.

I øvrigt henvises til de ovennævnte bemærkninger vedrørende ansatte på nyt lønsystem.

Turnustillæg

11. Til fuldmægtige, ekspeditionssekretærer, politi- og dommerfuldmægtige, samt politi- og retsassessorer med rådighedstillæg efter nr. 10 ydes et turnustillæg på 20.200 (15.400) kr.*, hvis den ansatte er på gammelt lønsystem og

1. har gennemført mindst 2 turnusperioder af normalt 2-4 års varighed, dvs. har foretaget skift af tjenestested mellem institution, afdeling, kontor og lign.,
2. har skiftet institution, dvs. departement/styrelse/direktorat, ved overgangen mellem to turnusperioder og
3. har 6 års lønanciennitet eller mere.

Cirkulærebemærkninger:

Med virkning fra 1. april 2011 ophæves aftale af 7. maj 1985 om turnusordning, men begreberne "turnusperiode" og "institution" har fortsat samme betydning som i denne aftale med tilhørende retningslinjer. Der henvises i øvrigt til cirkulære af 6. december 1985 (LP. nr. 13/85).

Ministersekretærer

12. Til ministersekretærer ydes et tillæg på 98.700 (75.300) kr.* årligt. Tillægget ydes ud over et evt. rådighedstillæg efter punkt. 10.

13. Til videnskabeligt personale ved de sektorforskningsinstitutioner, der er omfattet af Sektorforskningsinstitutionernes notat af 6. september 2010 om stillingsstruktur for videnskabeligt personale ved sektorforskningsinstitutioner, ydes tillæg i henhold til Finansministeriets cirkulære af 22. september 2010 (Perst. nr. 029-10).

Tillæggene udgør årligt:

Videnskabelig assistent	37.200 (28.400) kr.*
Forsker/Post.doc	49.300 (37.600) kr.*
Seniorforsker	87.900 (67.100) kr.*

Til forskningsprofessor med særlige opgaver aftales tillægget lokalt. Opnås der ikke enighed om andet, ydes et tillæg på 171.700 (131.000) kr.*

B. De enkelte ministerier

Beskæftigelsesministeriet

D 1. Rådighedstillæg til kredschefer og souschefer i Arbejdstilsynet udgør 48.200 (36.800) kr.* årligt, jf. aftale af 14. februar 1997 mellem Direktoratet for Arbejdstilsynet og Ingeniørforbundet i Danmark.

For ansatte på gammelt lønsystem gælder bestemmelsen for kredschefer og souschefer, der er ansat 1. april 1985 eller derefter.

D 2. Med mindre andet aftales mellem de lokale parter, gælder følgende:

Til jurister, der gør tjeneste i kredsene i Arbejdstilsynet, ydes der et tillæg på 28.600 (21.800) kr.* årligt, når de pågældende har:

1. 2 års erfaring som dommer-, politi- eller advokatfuldmægtig eller
2. mindst 2 års lønanciennitet i stat, amter eller kommuner

For ansatte på nyt lønsystem henvises der til aftale af 14. februar 1997 mellem Direktoratet for Arbejdstilsynet og Danmarks Jurist- og Økonomforbund.

Forsvarsministeriet

D 1. Der ydes civile, fastansatte adjunkter/lektorer ved forswarets skoler følgende tillæg:

Ved ansættelsen	34.100 (26.000) kr.*
Efter 3 års ansættelse	43.900 (33.500) kr.*
Efter 10 års ansættelse	60.900 (46.500) kr.*

Der henvises til aftale af 26. marts 1991 mellem Forsvarsministeriet og Dansk Magisterforening.

D 2. Til militære, juridiske rådgivere i forsvaret ydes et tillæg på 32.000 (24.400) kr.* jf. aftale af 14. november 1996 mellem Forsvarsministeriet og Danmarks Jurist- og Økonomforbund.

D 3. Der ydes tillæg til militærtandlæger i henhold til de mellem Forsvarsministeriet og Dansk Tandlægeforening indgåede protokollater. De i det mellem Forsvarsministeriet og Dansk Tandlægeforening indgåede protokollat af 19. september 1997 vedrørende militærtandlæger (reservetandlæge af 1. grad, reservetandlæge af 2. grad) i forsvaret - fastsatte tandlægetillæg er pensionsgivende.

D 4. Til psykologer, der indgår i det af Fakultetet for Militærpsykologisk Ledelse og Pædagogik etablerede krisepsykologiske udrykkeberedskab, kan der ydes et tillæg på 28.800 (22.000) kr.* årligt, jf. aftale af 11. april 2000 mellem Forsvarsministeriet og Dansk Psykolog Forening. Denne bestemmelse gælder alene for ansatte efter det nye lønsystem.

D 5. Der ydes betaling i henhold til aftale af 1. marts 1990 mellem Finansministeriet og Dansk Farmaceutforening, Dansk Magisterforening, Ingeniørforbundet og Ingeniør-Sammenslutningen om en døgnbemandet rådgiverordning under Beredskabsstyrelsen samt under Statens Brandinspektion og Civilforsvarsstyrelsen i henhold til Justitsministeriets betænkning nr. 1128 (1988), (kemikalieberedskabet). For ansatte på nyt lønsystem henvises til aftale af 12. februar 1997 mellem Beredskabsstyrelsen og Ingeniørforbundet i Danmark.

D 6. Der ydes betaling for deltagelse i rådighedsvagt vedrørende Barsebäck beredskabet i henhold til aftale af 21. oktober 1988 mellem Indenrigsministeriet og Akademikernes Centralorganisation. For ansatte på nyt lønsystem henvises til aftale af 12. februar 1997 mellem Beredskabsstyrelsen og Ingeniørforbundet i Danmark.

7. Aftale af 5. juli 2005 om FN-tillæg til personel i forsvaret og Beredskabsstyrelsen finder anvendelse for overenskomstansatte akademikere. Tillægget er ikke pensionsgivende.

Justitsministeriet

Hvor intet andet er nævnt ydes tillæggene både til ansatte på nyt og gammelt lønsystem. For så vidt angår alle tillæggene henvises nærmere til de decentrale aftaler, der er indgået mellem Justitsministeriet og Djøf, herunder aftale indgået den 17. februar 1997 om decentrale tillæg til ansatte på nyt lønsystem.

D 1. Til fuldmægtige i Justitsministeriets departement, der tillige gør tjeneste som medhjælpere hos statsadvokaterne, ydes et tillæg på 53.300 (40.700) kr.* årligt.

D 2. Til jurister i Justitsministeriets departement og Domstolsstyrelsen, der pålægges delt tjeneste, ydes for denne tjeneste og det hermed forbundne merarbejde et vederlag på 33.600 (25.600) kr.* årligt.

D 3. De under D 4 og D 5 nævnte tillæg erstatter pr. 1. april 2011 tidligere tillæg. Der er enighed om, at ingen ansatte kan gå ned i løn som følge af omlægningen.

D 4. Turnusfuldmægtige hos de regionale statsadvokater, Rigsadvokaten, Statsadvokaten for Særlig Økonomisk Kriminalitet, Statsadvokaten for Særlige Internationale Straffesager og Rigspolitiet, som opfylder betingelserne for at blive beskikkede som medhjælpere, får et midlertidigt funktionstillæg på 33.600 (25.600) kr.* årligt.

Stk. 2. Turnusfuldmægtige hos Rigsadvokaten, Statsadvokaten for Særlig Økonomisk Kriminalitet, Statsadvokaten for Særlige Internationale Straffesager og Rigspolitiet, som er omfattet af den 2-årige obligatoriske medhjælperordning, får et midlertidigt funktionstillæg på 19.800 (15.100) kr.* årligt.

D 5. Der ydes følgende tillæg til politifuldmægtige, der er ansat på nyt lønsystem:

1. Fuldmægtige med minimum 3 års anciennitet, som har gennemført anklagemyndighedens grunduddannelse, får et varigt kvalifikationstillæg på 15.700 (12.000) kr.* årligt.
2. Fuldmægtige med minimum 5 års anciennitet, som har gennemført turnus, og som i alt har haft minimum 3 forskellige job eller funktioner, får ved rotering til nyt tjenestested et varigt kvalifikationstillæg på 39.300 (30.000) kr.* årligt.

D 6. Til dommer- og politifuldmægtige, som det pålægges at have fast tjenestested i flere politi- eller retskredse, ydes et tillæg på 33.600 (25.600) kr.* årligt.

D 7. Der ydes vagtillæg til politifuldmægtige i henhold til den mellem Justitsministeriet og Djøf (Foreningen af Offentlige Anklagere) indgåede aftale af 14. april 2008 om honorering for deltagelse i vagtordningen i politikredsene.

D 8. Dommerfuldmægtige, som pålægges at deltage i vagtweekend, ydes et tillæg på i alt:

1. 21.900 (16.700) kr.* årligt, hvis det årlige antal vagter er 10 eller derover,
2. 10.900 (8.300) kr.* årligt, hvis det årlige antal vagter er under 10.

I de nævnte beløb er inkluderet betaling for 2 timers arbejde i forbindelse med vagten. Der gives 1 dags afspadsering pr. vagtweekend.

Enkeltstående vagtweekender

Dommerfuldmægtige, som i særlige tilfælde pålægges at deltage i en vagtweekend, ydes et tillæg (engangsvederlag) på 2.621 (2.000) kr.* I det nævnte beløb er inkluderet betaling for 2 timers arbejde i forbindelse med vagten. Der gives 1 afspadseringsdag pr. vagtweekend. Alternativt kan den ansatte vælge at få honorering i form af 2 afspadseringsdage pr. weekend.

Rådighedsvagt

Dommerfuldmægtige ved byretterne, som påtager sig en særlig forpligtelse til akut og periodevis at gøre tjeneste i en anden retskreds, ydes et tillæg på 15.700 (12.000) kr.* årligt. De nærmere rammer for ordningen aftales lokalt.

D 9. Til dommerfuldmægtige, der har gennemført domstolenes grunduddannelse, ydes et tillæg på 30.400 (23.200) kr.* årligt.

D 10. Til dommerfuldmægtige, som har gennemført en fuld turnusperiode i en af landsretterne, ydes et tillæg på 27.800 (21.200) kr.* årligt. Denne bestemmelse gælder alene for ansatte på nyt lønsystem.

D 11. Til politifuldmægtige på gammelt lønsystem, der gør tjeneste i en statsadvokatur, i Rigsadvokaturen eller ved Rigspolitichefembedet, ydes et tillæg på 27.800 (21.200) kr.* årligt.

D 12. Til jurister i Justitsministeriets departement, der har gjort tjeneste på fuld tid uden for departementet som dommerfuldmægtige, politifuldmægtige, advokatfuldmægtige eller anden lignende beskæftigelse, ydes et tillæg på 27.800 (21.200) kr.* årligt.

Det er en forudsætning, at de pågældende har opnået 6 års anciennitet eller mere og har gjort tjeneste ved to forskellige tjenestesteder eller har haft eksternt ansættelse, hver af normalt 2-4 års varighed.

Denne bestemmelse gælder alene for ansatte på nyt lønsystem.

D 13. Til dommerfuldmægtige, der er indstationeret i enten Østre eller Vestre Landsret, Højesteret eller Sø- og Handelsretten ydes et tillæg på 27.800 (21.200) kr.* årligt.

Det er en forudsætning, at de pågældende har opnået 6 års anciennitet eller mere og har gjort tjeneste ved to forskellige tjenestesteder eller har haft eksternt ansættelse, hver af normalt 2-4 års varighed.

Denne bestemmelse gælder alene for ansatte på nyt lønsystem.

D 14. Til dommerfuldmægtige, der har opnået turnustillæg, og som er indstationeret i enten Østre eller Vestre Landsret, Højesteret eller Sø- og Handelsretten, samt til politifuldmægtige der har opnået turnustillæg, og som har været indstationeret i en fuld turnusperiode ved en statsadvokatur, Rigsadvokaturen eller Rigspolitichefen ydes et tillæg på 27.800 (21.200) kr.* årligt.

Denne bestemmelse gælder alene for ansatte på gammelt lønsystem.

D 15. Til fuldmægtige i Procesbevillingsnævnet med mindst 4 års lønanciennitet ydes et tillæg på 27.800 (21.200) kr.* årligt.

D 16. Vagtbetaling til jurister i Udlændingestyrelsen, jf. aftale af 4. oktober 1984 og Finansministeriets brev af 17. april 1985, udgør i alt 2.752 (2.100) kr.* for weekendvagter og i alt 1.442 (1.100) kr.* for øvrige vagter, jf. aftale af 17.

februar 1997 mellem Indenrigsministeriet og Danmarks Jurist- og Økonomforbund.

D 17. Til jurister i Justitsministeriets departement og Udlændingestyrelsen, der pålægges at deltage i weekend- og søgnehelligdagsvagter på en lokalitet for behandling af asylsager, ydes en betaling på i alt 2.752 (2.100) kr.* pr. vagtdag. Der gives 1 afspadseringsdag pr. vagtdag.

For så vidt angår ansatte på nyt lønsystem henvises til aftale af 17. februar 1997 mellem Indenrigsministeriet og Danmarks Jurist- og Økonomforbund.

Klima- og Energi- og Bygningsministeriet

Energistyrelsen

1. Der ydes betaling for deltagelse i rådighedsvagt for ansatte i Energistyrelsen i henhold til aftale af 23. september 2008 om en vagtordning vedrørende tilsyns- og ledelsesfunktioner for olie-/gasområdet og i tilknytning til overvågning af CO₂-kvoteregisteret.

De Nationale Geologiske Undersøgelser for Danmark og Grønland (GEUS)

2. Til videnskabeligt personale ved de Nationale Geologiske Undersøgelser for Danmark og Grønland (GEUS), der er omfattet af Klima- og Energiministeriets notat af 2. juli 2010 om stillingsstruktur for videnskabeligt personale ved de Nationale Geologiske Undersøgelser for Danmark og Grønland (GEUS), ydes tillæg i henhold til Finansministeriets cirkulære af 5. juli 2010 (Perst. nr. 024/10).

Tillæggene udgør årligt:

Videnskabelig assistent	37.200 (28.400) kr.*
Forsker/Post.doc	49.300 (37.600) kr.*
Seniorforsker/Seniorrådgiver	87.900 (67.100) kr.*

Til professor med særlige opgaver aftales tillægget lokalt. Opnås der ikke enighed om andet, ydes tillæg på 171.700 (131.000) kr.*

Danmarks Meteorologiske Institut

D 3. Betaling for deltagelse i vagtordningen ved Danmarks Meteorologiske Instituts edb-afdeling ydes efter de i aftale af 10. december 1984 og tillægsaftale af 19. juni 1986 mellem Finansministeriet og Dansk Magisterforening samt

aftale af 17. juni 1983 og tillægsaftale af 3. marts 1986 mellem Finansministeriet og Dansk Ingeniørforening fastsatte regler. Der er mellem Danmarks Meteorologiske Institut og Ingeniørforeningen i Danmark hhv. Dansk Magisterforening indgået en aftale af 23. januar 2002, der supplerer de ovennævnte aftaler vedr. vagtordningen. Tillæggene er pensionsgivende.

For ansatte på nyt lønsystem henvises til aftale af 18. februar 1997 mellem Dansk Magisterforening/Ingeniørforbundet i Danmark og Danmarks Meteorologiske Institut.

D 4. Der ydes betaling for deltagelse i vagtordningen ved Danmarks Meteorologiske Instituts vejrtjeneste. For ansatte på nyt lønsystem henvises der til ovenstående aftale af 18. februar 1997. Tillæggene er pensionsgivende.

Kulturministeriet

Arkiver, biblioteker, museer

1. Til videnskabeligt personale med forskningsopgaver ved arkiver, biblioteker, museer mv., der er omfattet af Kulturministeriets notat af 11. februar 1997 om stillingsstruktur ved disse institutioner, ydes tillæg i henhold til Finansministeriets cirkulære af 5. marts 1997 (Fmst. nr. 19/97). De i cirkulæret nævnte tillæg er pensionsgivende.

Tillæggene til henholdsvis seniorforskere og seniorrådgivere (forhøjes pr. 1. april 2011 fra 81.400 (62.100) kr. til/) udgør 87.900(67.100)* kr.

Musikkonservatorierne

D 2. Til kunstnerisk/-videnskabeligt personale ved musikkonservatorierne, der er omfattet af Kulturministeriets notat af 12. marts 2004 om stillingsstruktur ved disse institutioner, ydes tillæg efter reglerne i Finansministeriets cirkulære af 8. juni 2004.

Til docenter ved musikkonservatorierne ydes et tillæg på 34.100 (26.000) kr.* årligt.

Billedkunstskoler

D 3. Til adjunkter/lektorer ved Det Kongelige Danske Kunstakademis Billedkunstskoler ydes følgende tillæg, forudsat de er omfattet af den nuværende stillingsstruktur:

Ved ansættelsen	34.100 (26.000) kr.*
Efter 3 års ansættelse	43.900 (33.500) kr.*

Miljøministeriet

D 1. Forstfuldmægtige i Miljøministeriet ydes forstfuldmægtigtillæg efter samme regler som rådighedstillæg til fuldmægtige m.fl., jf. bilag 6, afsnit A, punkt 10.

D 2. Til forstfuldmægtige, der har mindst 6 års anciennitet, og som har gennemført tjeneste i to geografisk adskilte tjenestesteder, heraf ét i den centrale styrelse, eller har haft anden ekstern ansættelse, hver af normalt 2-4 års varighed, ydes et tillæg på 27.800 (21.200) kr.*

Forstfuldmægtige, der er ansat før 1. april 1993, følger ordningen før 1. april 1993, idet forstfuldmægtige med mindst 6 års lønanciennitet kan vælge at overgå til den nye, gældende tillægsordning, jf. ovenfor.

Ministeriet for Børn og Undervisning

Generelle bestemmelser

1. Akademikere, der ansættes til undervisning ved institutioner for erhvervsrettet uddannelse (erhvervsskoler) og andre tilskudsberettigede institutioner i stillinger, der forudsætter akademisk uddannelse, ansættes i henhold til overenskomsten.

Civiløkonomer, ansat til undervisning ved institutioner for erhvervsrettet uddannelse (erhvervsskoler), kan ikke ansættes efter denne overenskomst, men ansættes på tjenestemandslignende vilkår.

Rektorer ved private og almene gymnasier mv. ansættes i henhold til overenskomsten, jf. Finansministeriets cirkulære om løn- og ansættelsesforhold for rektorer ved private og almene gymnasier mv., (Perst. nr. 013-08).

Institutioner for erhvervsrettet uddannelse (erhvervsskoler)

D 2. Lærere ved institutioner for erhvervsrettet uddannelse er omfattet af den til enhver tid gældende aftale om arbejdstid mv. for lærere ved institutioner for erhvervsrettet uddannelse, for tiden aftale af 28. november 2008 om arbejdstid mv. for lærere ved erhvervsskolerne (handelsskoler, tekniske skoler og land-

brugsskoler), jf. Finansministeriets cirkulære af 3. december 2008 (Perst. nr. 072-08).

D 3. Ansættelse er betinget af, at arbejdet, som det fremgår af stillingsbeskrivelsen, forudsætter den pågældendes uddannelse, jf. overenskomstens § 1. Undervisningen skal derfor primært være placeret ved de erhvervsgymnasiale uddannelser, videregående uddannelser eller tilsvarende eller højere niveauer og kan kun i begrænset omfang være placeret ved erhvervsuddannelserne.

Ansatte i fuldtidsstillinger afskediges, hvis mindre end halvdelen af arbejdet er betinget af den pågældende uddannelse, og såfremt der ikke er mulighed for deltidsansættelse.

Ansatte, der er ansat før 1. august 1991 ved tekniske skolers erhvervsuddannelser, er dog undtaget fra bestemmelsen, så længe dette ansættelsesforhold består.

Undervisningsministeriet kan i særlige tilfælde godkende, at arbejdet ved nærmere angivne erhvervsuddannelser forudsætter, at den ansatte har en af de uddannelser, der er dækket af overenskomsten.

D 4. Akademikere, der er ansat i stillinger som adjunkt/lektor ved institutioner for erhvervsrettet uddannelse (handelsskoler og tekniske skoler), opnår efter 15 års ansættelse stillingsbetegnelsen lektor.

D 5. Lærere ved institutioner for erhvervsrettet uddannelse, der er beskæftiget som fagkonsulenter beskikket af Undervisningsministeriet, ydes tillæg efter aftale af 18. december 2003 mellem Undervisningsministeriet og Akademikerne Centralorganisation om fagkonsulenter beskikket af Undervisningsministeriet, jf. Undervisningsministeriets notat af 6. januar 2004 om beskikkelse af fagkonsulenter i Undervisningsministeriet.

D 6. Til lærere der udfører vejledning af pædagogikumkandidater, ydes et tillæg i henhold til aftale af 27. oktober 2010 om ændring af reglerne for vejledere af pædagogikumkandidater ved de gymnasiale uddannelser (Perst. nr. 032-10). Tillægget udgør 21.900 (16.700) kr.* pr. pædagogikumkandidat.

D 7. Til lærere ydes undervisningstillæg mv. som anført nedenfor:

Cirkulærebemærkning:

Det er forudsat, at undervisningstillæg (dvs. tillæg, der er knyttet til arbejde ved en bestemt uddannelse) oppebæres forholdsmæssigt i forhold til beskæftigelsesgraden ved arbejde i én stilling, som omfatter tjeneste ved flere uddannelser, hvor der ydes særligt undervisningstillæg, f.eks. erhvervsakademiuddannelser og datanom- og datamatikeruddannelserne, jf. dog for så vidt angår landbrugsskoler punkt. 7 c.

a. Til lærere ved tekniske skoler og landbrugsskoler, der underviser ved de erhvervsgymnasiale uddannelser og/eller ved videregående uddannelser, samt til lærere ved handelsskoler, ydes et undervisningstillæg, der udgør følgende beløb:

Ved ansættelsen	35.900 (27.400) kr.*
Efter 3 års ansættelse	46.000 (35.100) kr.*

I stedet for undervisningstillæg kan der ydes tillæg for undervisning i henhold til punkt c, d og e.

b. Til lærere ved tekniske skoler og handelsskoler, som har mere end 17 års lønanciennitet ydes herudover et tillæg på 15.100 (11.500) kr.*

c. Til lærere ved landbrugsskoler, der underviser ved uddannelsen til faglært landmand, ydes et landbrugsskoletillæg, der udgør følgende beløb:

Ved ansættelsen	24.500 (18.700) kr.*
Efter 3 års ansættelse	29.400 (22.400) kr.*

Til lærere, som fortrinsvis underviser ved de erhvervsgymnasiale uddannelser og/eller ved videregående uddannelser ydes der undervisningstillæg i henhold til punkt 7 a og/eller 7 d for undervisning på uddannelsen til faglært landmand i stedet for landbrugsskoletillægget.

d. Til lærere, der underviser ved erhvervsakademiuddannelser (AK), ved bygningskonstruktøruddannelsen - og med virkning fra 1. oktober 2006 tillige lærere på datanom- og datamatikeruddannelserne, jf. punkt e, ydes et undervisningstillæg, der udgør følgende beløb:

Ved ansættelsen	34.100 (26.000) kr.*
Efter 3 år udgør tillægget	43.900 (33.500) kr.*

Der ydes herudover et særligt tillæg på 12.300 (9.400) kr.*

Ved opgørelsen af hvornår erhvervsakademitillæg har været oppebåret i 3 år medregnes også perioder før den 1. april 2002, hvori læreren har varetaget undervisning ved erhvervsakademiuddannelser (AK) og/eller ved markedsøkonom-, handelsakademi-, datanom-, datamatiker- eller bygningskonstruktøruddannelsen.

e. Lærere ved datanom- og datamatikeruddannelserne, der den 30. september 2006 oppebar særlige tillæg for undervisning ved disse uddannelser, opretholder i stedet for tillæg efter punkt 7 d følgende særlige tillæg som personlig ordning på hidtidige vilkår: Til lærere ved datanom- og datamatikeruddannelserne ydes et tillæg på 61.500 (46.900) kr.*

Herudover ydes der til lærere ved datamatikeruddannelsen et tillæg på 34.700 (26.500) kr.*

f. Til lærere ved tekniske skoler, der varetager hvervet som ledende lærer, ydes et tillæg på 25.800 (19.700) kr.*, jf. punkt 2. i aftale af 22. december 1997 mellem Undervisningsministeriet og Akademikernes Centralorganisation.

Særligt om gymnasiamagistre ansat ved erhvervsskolerne

D 8. Til ansatte på gammelt lønsystem vil der kunne ydes tillæg ("0-34-tillæg") på 38.800 (29.600) kr. motiveret med, at de pågældende bestrider et arbejde, som forudsætter en betydelig specialviden, særlig pædagogisk indsigt eller andre tilsvarende kvalifikationer. Tillægget kan kun ydes i form af engangsvederlag.

Ministeriet for Forskning, Innovation og Videregående uddannelser

I. Generelt

1. Akademikere, der ansættes til undervisning ved professionshøjskoler, erhvervsakademier, ingeniørhøjskoler og andre tilskudsberettigede institutioner i stillinger, der forudsætter akademisk uddannelse, ansættes i henhold til overenskomsten.

Cirkulærebemærkning:

Bestemmelsen i punkt 1 er overført fra det tidligere Undervisningsministerium. Parterne er enige om, at overførslen ikke ændrer overenskomstens anvendelsesområde.

II. De højere uddannelsesinstitutioner mv.

2. Overenskomstansatte akademikere, der er omfattet af bestemmelserne i Videnskabsministeriets notat af 18. december 2006 om stillingsstruktur for videnskabeligt personale med forsknings- og undervisningsopgaver ved universiteter, ydes tillæg og følger i øvrigt reglerne i Finansministeriets cirkulære af 13. juni 2007 om stillingsstruktur for videnskabeligt personale ved universiteter.

Tillæggene udgør følgende årlige beløb:

Videnskabelig assistent	37.200 (28.400) kr.*
Adjunkt/forsker/post.doc	49.300 (37.600) kr.*
Lektor/seniorforsker/seniorrådgiver	87.900 (67.100) kr.*

Til professorer med særlige opgaver aftales tillægget lokalt. Opnås der ikke enighed om andet, ydes et tillæg på 171.700 (131.000) kr.*

Ved overgang til ansættelse som professor med særlige opgaver overgår medarbejdere, der er ansat på det gamle lønsystem, til det nye lønsystem. Et evt. udligningstillæg, der ydes i forbindelse med overgangen, modregnes i det tillæg, der er knyttet til ansættelsen som professor med særlige opgaver.

Til studieadjunkter og studielektorer ydes nedenstående tillæg:

Studieadjunkter/-lektorer

ved ansættelsen	34.100 (26.000) kr.*
efter 3 års ansættelse	43.900 (33.500) kr.*
Studielektorer	71.800 (54.800) kr.*

Tillægget til studielektorer kan kun ydes til lektorer ansat efter eller overgået til ny ordning (efter 1. juli 1993).

Til ansatte i psykologiske kandidatstillinger ydes et tillæg på 34.100 (26.000) kr.*

D.3. Tillæg til lektorer med særlige kvalifikationer (msk)

Følgende aftaler forlænges ikke:

1. Aftalen indgået ved overenskomstfornyelsen i 2008 mellem Finansministeriet og Akademikernes Centralorganisation om tillæg til lektorer/seniorforskere med særlige kvalifikationer.
2. Aftale af 13. juni 2008 mellem Ministeriet for Videnskab, Teknologi og Udvikling og Akademikernes Centralorganisation om tillæg til lektorer med særlige kvalifikationer.

Aftalerne udløber derfor den 1. april 2011. Allerede ydede tillæg opretholdes som personlig ordning indtil stillingsskift.

Cirkulærebemærkning:

Det bemærkes, at der i forbindelse med allerede tildelte tillæg til lektorer med særlige kvalifikationer skal anvendes lønkode LKO 4267.

4. Undervisningsadjunkter ved universiteter mv. under Ministeriet for Forskning, Innovation og Videregående uddannelser ydes et tillæg på:

1. Ved ansættelsen 34.100 (26.000) kr.*
2. Efter 3 års ansættelse 43.900 (33.500) kr.*

Der henvises til Finansministeriets cirkulære af 8. september 2000 om undervisningsadjunkter (Perst. nr. 073-00).

5. Institutedere og dekaner ved universiteterne ansættes efter reglerne i Finansministeriets cirkulære af 2. april 2004, (Perst. nr. 024-04).

6. Globaliseringsprofessorer ved universiteterne ansættes efter reglerne i Finansministeriets cirkulære af 29. november 2007, (Perst. nr. 100-07).

Cirkulærebemærkning:

Aftalen udløber 31. december 2012.

D 7. For varetagelse af hvervet som studieleder ydes funktionstillæg. Tillægget aftales lokalt.

Kan der ikke opnås enighed om andet, udgør tillægget:

Antal studenterårsværk

Over 1.200

Årligt grundbeløb

87.300 (66.600) kr.*

600 – 1.199	61.100 (46.600) kr.*
150 – 599	21.100 (16.100) kr.*
150	13.600 (10.400) kr.*

Studerterårsværk opgøres for det seneste studieår (1. oktober-30. september) og opgøres i antal studenterårsværk inden for studielederens område.

Denne bestemmelse erstatter cirkulære om aftale om valgte ledere ved Universiteter m.fl. under forskningsministeriet af 22. september 2000, som er ophævet pr. 31. marts 2011.

Det Sundhedsvidenskabelige Fakultet, Københavns Universitet

D 8. Vagtarbejde ved Det Sundhedsvidenskabelige Fakultet, Københavns Universitet, honoreres efter protokollat af 7. april 2003 mellem Den Kgl. Veterinær- og Landbohøjskole og Den Danske Dyr lægeforening vedr. honorering af vagtordning ved Klinisk Institut, KVL.

Klinikveterinærer ved Det biovidenskabelige Fakultet, Københavns Universitet. ansættes efter protokollat af 7. april 2003 mellem Den Kgl. Veterinær- og Landbohøjskole og Den Danske Dyr lægeforening.

Handelshøjskoleafdelinger

D 9. For adjunkter/lektorer ved handelshøjskoleafdelingernes økonomi- og sprogstudier, der er ansat 1. maj 1994 eller senere, gælder følgende:

a) Der ydes følgende særlige tillæg:

Adjunkter

Ved ansættelsen 34.100 (26.000) kr.*

Efter 3 års ansættelse 43.900 (33.500) kr.*

Lektorer 65.300 (49.800) kr.*

b) Senest 6 måneder før udløbet af det 6. ansættelsesår skal der ske bedømmelse af adjunktens kvalifikationer. Undervisningsministeriet fastsætter retningslinjer for bedømmelsen. Adjunkten skal have meddelelse om resultatet af bedømmelsen senest 3 måneder før udløbet af det 6. ansættelsesår.

c) Er bedømmelsen ikke positiv, kan adjunkten ansættes for yderligere en periode på indtil 2 år. Den pågældende kan senest 6 måneder inden denne periodes udløb fremsætte en anmodning om fornyet bedømmelse efter reg-

- lerne i punkt b. Er heller ikke denne bedømmelse positiv, fratræder adjunkten stillingen uden yderligere varsel ved periodens udløb.
- d) I særlige tilfælde, f.eks. i forbindelse med længerevarende sygdom eller barsel, kan ansættelsesperioden efter punkt b og c forlænges med indtil i alt 1 år.
 - e) Er bedømmelsen positiv, overgår adjunkten ved udløbet af ansættelsesperioden til ansættelse som lektor.
 - f) Hvis en ansøger til en adjunkt-/lektorstilling har erhvervet sig særlige kvalifikationer af betydning for varetagelsen af stillingen uden dog at være kvalificeret til umiddelbart at kunne ansættes som lektor, kan adjunktansættelse ske for et kortere tidsrum end 6 år og lektorbedømmelsen ske på et tidligere tidspunkt end normalt. Den pågældende skal dog som hovedregel have haft ansættelse som adjunkt i mindst 1 år, forinden ansættelse som lektor kan finde sted.
 - g) Direkte ansættelse som lektor kan kun ske, når der forinden ansættelsen har fundet en bedømmelse sted med positivt udfald i overensstemmelse med det under punkt b nævnte, og forudsætter normalt 6 års beskæftigelse inden for et for stillingen relevant arbejdsområde.

D 10. Til adjunkter/lektorer ved handelshøjskoleafdelingernes økonomi- og sprogstudier, der er ansat før 1. maj 1994, gælder følgende:

- a) Der ydes følgende særlige tillæg:

Ved ansættelsen 34.100 (26.000) kr.*

Efter 3 års ansættelse 43.900 (33.500) kr.*

Ansatte, der pr. 1. maj 1994 oppebar højere tillæg, bevarer som en personlig ordning dette. Tillægget bortfalder, når den pågældende fratræder.

- b) Ansatte med op til 6 års ansættelse kan vælge at overgå til ansættelse efter punkt 9.

Heltidsansatte tandlæger

D 11. Til heltidsansatte i stillinger som ledende tandlæge på skolen for klinikassistenter og tandplejere ydes et tillæg på 75.500 (57.600) kr.* årligt.

D 12. Lektorer ved tandlægeuddannelsen ved Københavns Universitet, der varetager vagtberedskab på Rigshospitalets afdeling for tand-, mund- og kæbesygdomme, ydes et tillæg på 46.500 (35.500) kr.* årligt.

D 13. Heltidsansatte tandlæger er forpligtet til at holde institutionen underrettet om eventuel beskæftigelse, de har eller påtænker at overtage uden for tandlægeskolen.

Institutionen kan opsigge tandlægen med det i overenskomstens § 20 angivne varsel, såfremt tandlægen har beskæftigelse uden for institutionen, som skønnes at have taget større omfang end hensynet til arbejdet tillader, og som efter henstilling herom ikke begrænses i tilstrækkeligt omfang.

D 14. Tandlæger, der i henhold til Sundhedsministeriets bekendtgørelse nr. 1246 af 24. oktober 2007 om specialtandlæger ansættes i en videreuddannelsesstilling til specialtandlæge i ortodonti ved henholdsvis Københavns og Aarhus Universitet, ansættes og aflønnes i henhold til overenskomst for akademikere i staten.

Deltidsansatte tandlæger ved tandlægeuddannelserne

D 15. Ansættelse af tandlæger i deltidsstillinger sker for en periode af 2 år med adgang til forlængelse for en ny periode på 2 år. Efter den anden periodes udløb, respektive efter i alt 4 års beskæftigelse, finder videre ansættelse sted uden tidsbegrænsning.

Ansættelse i deltidsstilling som afdelingstandlæge sker dog for en periode af 3 år. Efter udløbet af denne ansættelsesperiode finder videre ansættelse i deltidsstilling som afdelingstandlæge sted uden tidsbegrænsning.

D 16. Senest 3 måneder før udløbet af ovennævnte ansættelsesperioder giver tandlægeskolen tandlægen skriftlig meddelelse om, hvorvidt ansættelsen kan forlænges eller ønskes bragt til ophør ved periodens udløb.

Deltidsansættelse omfatter beskæftigelse på alle i ansættelsesbrevet anførte ugedage uden for skolens ferier i normalt 20 timer om ugen samt eventuelt tillige beskæftigelse i tilsvarende omfang inden for skolens ferier.

Omfanget af beskæftigelsen inden for skolens ferier aftales med den enkelte tandlæge mindst 1 måned forud for feriens begyndelse. Sådant feriearbejde kan ikke pålægges kliniske lærere og kan, med det angivne varsel, kun pålægges afdelingstandlæger inden for den sidste halve måned af skolens sommerferie.

Den daglige arbejdstid lægges samlet, således at eventuelle pauser mellem den daglige arbejdstids påbegyndelse og ophør medregnes i arbejdstiden.

Deltidsansatte tandlæger kan med bibeholdelse af løn, efter aftale med vedkommende skole, få adgang til at følge forelæsningsrækker og klinikker i vedkommende fag samt deltage i kursus.

Det påhviler ikke de deltidsansatte at holde egentlige forelæsninger.

D 17. Lønnen for deltidsansatte tandlæger på normal kontrakt udgør følgende årlige beløb:

Afdelingstandlæger	293.352. (223.820) kr.*
Kliniske lærere	232.465 (177.365) kr.*

Afdelingstandlæger betales 381,97 (291,43) kr.* for hver times ferietjeneste op til 4 og kliniske lærere 302,68 (230,94) kr.*

Tandlæger, som ansættes med et timetal på mindre end 20 timer ugentlig, aflønnes med en i forhold til det ugentlige timetal fastsat del af ovennævnte årløn.

Ved fratræden efter mindre end 2 års ansættelse foretages en omregning fra årsløn til dagløn. Ved fratræden efter mere end 2 års ansættelse foretages omregning af lønnen for tiden fra sidste årssdag for ansættelsen til fratrædelsesdagen. Løndifferencen reguleres ved udbetaling til eller tilbagebetaling fra tandlægen.

Deltidsansatte tandlæger ved tandlægeuddannelserne er omfattet af overenskomstens regler om tillæg samt om forhandlinger og indgåelse af aftaler mv., jf. §§ 5-6. Deltidsansatte tandlæger ved tandlægeuddannelserne er ikke omfattet af centrale og decentrale tillæg efter § 5, stk. 1 og 2, medmindre det specifikt mellem aftalens parter er aftalt, at tillægget også ydes til deltidsansatte tandlæger ved tandlægeuddannelserne.

D 18. Vagttjeneste i ferierne søges i så god tid som muligt og inden feriens begyndelse tilrettelagt på frivillig basis med et forud fastsat timetal pr. dag.

Såfremt det fornødne antal deltidsbeskæftigede tandlæger ikke melder sig til vagttjenesten, kan tandlægeskolen med 3 måneders varsel pålægge den enkelte tandlæge vagttjeneste i op til 6 hverdage om året, maksimalt med det timetal

pr. dag, deltidsansættelsen gennemsnitligt omfatter alt under forudsætning af, at vedkommende ikke forud frivilligt har udført vagttjeneste i det nævnte omfang. Afdelingstandlæger honoreres med 381,97 (291,43) kr.* for hver times vagttjeneste og kliniske lærere med 302,68 (230,94) kr.* Der tillægges 50 pct. for den første time pr. dag.

Cirkulærebemærkning:

Overgangsreglerne i § 27 omfatter ikke personer, som er ansat efter disse særlige bestemmelser for deltidsansatte tandlæger ved tandlægeuddannelserne, og de vil derfor ved overgang til en stilling på almindelige vilkår inden for overenskomstens område skulle indplaceres direkte i det nye lønsystem.

Læger ved de højere uddannelsesinstitutioner

D 19. Institutionen kan opsiges lægen med det i overenskomsten § 20 angivne varsel, såfremt lægen har beskæftigelse uden for institutionen, som skønnes at have taget et større omfang end hensynet til arbejdet tillader, og som efter henstilling herom ikke begrænses i tilstrækkeligt omfang.

Læger, hvis ansættelse er ophørt, har ret til løn under graviditet, barsel og adoption i henhold til Barselsaftalen, hvis følgende betingelser er opfyldt:

1. Tidspunktet for forventet fødsel (ved adoption: modtagelse af barnet) ligger inden ansættelsens ophør eller maksimalt 3 måneder efter ansættelsens ophør og
2. lægen umiddelbart forud for ansættelsens ophør har haft ansættelse eller ansættelser i mindst 6 måneder. Hvis lægen i denne periode har haft flere ansættelser, er det yderligere en betingelse, at der ikke har været afbrydelser mellem ansættelsesforholdene af mere end 1 måneds varighed.

Ved beregning af efterindtægt i forbindelse med dødsfald betragtes lægens samlede kontinuerlige ansættelsestid ved sygehuse og staten i øvrigt som én ansættelse.

Forskningsbiblioteker

20. Til videnskabelige medarbejdere ved forskningsbiblioteker ved de højere uddannelsesinstitutioner under Ministeriet for Forskning, Innovation og Videregående uddannelser, som er omfattet af protokollat om gammelt lønsystem, og som er ansat før 1. april 1997, ydes tillæg i henhold til Finansministeriets

cirkulære af 5. marts 1997 (Fmst. nr. 17/97). De i cirkulæret nævnte tillæg er pensionsgivende.

Risø DTU/ Institut for Energikonvertering

D 21. Ansatte med en helsefysisk faglig baggrund, der pålægges at deltage i den ved Forskningscenter Risø etablerede helsefysiske rådighedsvagt, følger de i aftale af 5. juli 1993 mellem Risø og en række AC-organisationer fastsatte bestemmelser.

Dyrlæger ved DTU Fødevareinstitut og DTU Veterinærinstitut

D 22. For al rådighedstjeneste og tilsynsarbejde ydes der til dyrlæger ved DTU Fødevareinstitut og DTU Veterinærinstitut følgende årlige tillæg:

Ansatte på gammelt lønsystem

Dyrlæger med under 5 års anciennitet	37.700 (28.800) kr.
Øvrige dyrlæger	46.400 (35.400) kr.

Ansatte på nyt lønsystem

Dyrlæger med under 5 års anciennitet	44.300 (33.800) kr.
Øvrige dyrlæger	51.100 (39.000) kr.

Forpligtelsen til merarbejde udgør indtil 20 timer pr. kvartal.

Ansættelsesmyndigheden indbetaler et pensionsbidrag på 9,0 pct. af rådighedstillægget for ansatte på nyt lønsystem. Pensionsbidraget kan efter reglerne i overenskomstens § 11 udbetales som løn.

D 23. Til dyrlæger ved DTU Veterinærinstitut, Afdeling for Virologi, Lindholm ydes et tillæg (Lindholmtillæg) på 32.100 (24.500) kr.* årligt, jf. aftale af 14. februar 1997 mellem Statens Veterinære Institut for Virusforskning og Ingeniørforbundet, henholdsvis Den Danske Dyrlægeforening.

III. Kulturelle uddannelsesinstitutioner mv.

Arkitektskolerne

24. Overenskomstansatte akademikere der er ansat i en stilling omfattet af Kulturministeriets notat af den 11. marts 2011 om stillingsstruktur for kunstnerisk/videnskabeligt personale ved arkitektskoler ydes tillæg og omfattes i øvrigt af reglerne i Finansministeriets cirkulære af 25. marts 2011 (Perst. nr.

005-11) om Stillingsstruktur for kunstnerisk/videnskabeligt personale ved Det Kongelige Danske Kunstakademi, Kunstakademiets Arkitektskole og Arkitektskolen Aarhus under Kulturministeriet.

Tillæggene udgør følgende årlige beløb:

Videnskabelig assistent	37.200 (28.400) kr.*
Adjunkt/Post.doc	49.300 (37.600) kr.*
Lektor	87.900 (67.100) kr.*
Studieadjunkt ved ansættelse	34.100 (26.000) kr.*
Studieadjunkt efter 3 års ansættelse	43.900 (33.500) kr.*
Studielektorer	71.800 (54.800) kr.*

Til professor med særlige opgaver aftales tillægget lokalt. Opnås der ikke enighed om andet, ydes tillæg på 171.700 (131.000) kr.*

Kun lærere, der er ansat efter stillingsstrukturens iværksættelse pr. 1. april 2011, er omfattet af ovennævnte tillæg. Lærere, der er ansat inden 1. april 2011, opretholder uændrede løn- og ansættelsesvilkår, så længe ansættelsen varer. Eventuel forlængelse af ansættelsen sker på de vilkår, som var gældende ved ansættelsen.

Cirkulærebemærkning:

Ved arkitektskolerne anvendes stillingskategorien studielektor/adjunkt både til fuldtidsstillinger og til deltidsstillinger med sideløbende tilknytning til arkitektfaglig beskæftigelse på tegnestue eller anden relevant arkitektfaglig praksis.

D 25. Overenskomstansatte adjunkter/lektorer, der varetager hvervet som valgte rektorer ved Det Kongelige Danske Kunstakademis Arkitektskole og Arkitektskolen i Aarhus, ydes løn mv. efter reglerne i Finansministeriets cirkulære af 6. januar 1992 (APD. nr. 1/92).

Kunstakademiets konservatorskole

D 26. Medarbejdere, som pr. 1. august 2003 eller derefter ansættes i en stilling, der er indeholdt i Kulturministeriets notat af 15. marts 2001 om stillingsstruk-

tur ved Konservatorskolen, er omfattet af Finansministeriets cirkulære af 23. juni 2003 om stillingsstruktur for videnskabeligt personale ved Konservator skolen under Kulturministeriet.

Tillæg til kandidatstipendiater, forskningsassistenter og studieadjunkter er som øvrige i cirkulæret nævnte tillæg pensionsgivende.

Til adjunkter/lektorer ved Det Kongelige Danske Kunstakademis Konserva-torskole, som er ansat før 1. august 2003 ydes følgende tillæg, forudsat de er omfattet af den før 1. august 2003 gældende stillingsstruktur:

Ved ansættelsen	34.100 (26.000) kr.*
Efter 3 års ansættelse	43.900 (33.500) kr.*

Det Informationsvidenskabelige Akademi (IVA)

D 27. Overenskomstansatte akademikere, der er omfattet af bestemmelserne i Kulturministeriets notat af 7. december 2000 om stillingsstruktur for viden-skabeligt personale med forsknings- og undervisningsopgaver ved Danmarks Biblioteksskole (nu: Det Informationsvidenskabelige Akademi (IVA)), ydes tillæg og følger i øvrigt reglerne i Finansministeriets cirkulære af 10. august 2001 om stillingsstruktur ved Danmarks Biblioteksskole.

Tillægget til kandidatstipendiater, forskningsassistenter og studieadjunkter er som øvrige i cirkulæret nævnte tillæg pensionsgivende.

Biblioteket ved kunstakademiets skoler for Arkitektur, design og konservering

28. Til videnskabelige medarbejdere ansat før 1. april 1997 ved Byggeriets Stu-diearkiv ved Det Kgl. Danske Kunstakademis skoler (nu: Biblioteket ved kunstakademiets skoler for Arkitektur, design og konservering), ydes tillæg i henhold til Finansministeriets cirkulære af 5. marts 1997 (Fmst. nr. 20/97). De i cirkulæret nævnte tillæg er pensionsgivende. Denne bestemmelsen gælder alene for ansatte på gammelt lønsystem.

IV. Professionshøjskoler mv.

Professionshøjskoler

29. Rektorer ved professionshøjskoler med en uddannelse nævnt i bilag A an-sættes og aflønnes i henhold til protokollat til Overenskomst for akademikere i staten og til Overenskomst for ledere og lærere ved en række videregående

uddannelsesinstitutioner, jf. Finansministeriets cirkulære af 1. juli 2008 om stillinger som rektor ved professionshøjskoler. (Perst. nr. 030-08).

30. Adjunkter og lektorer ansat den 1. august 2003 eller senere, som er omfattet af Undervisningsministeriets notat af 30. juni 2003 om stillingsstruktur ved centre for videregående uddannelse og andre institutioner for mellemlange videregående uddannelser med ændringer, ydes tillæg som følger:

Tillæg til adjunkter udgør 34.700 (26.500) kr.*.

Tillæg til lektorer på nyt lønsystem aftales lokalt. Opnås der ikke enighed om andet, ydes et tillæg på 59.200 (45.200) kr.*.

Er der lokalt aftalt lektortillæg på anden beløbsstørrelse end centralt fastsat, foretages der med virkning fra 1. januar 2011 en tilsvarende forhøjelse af lektortillægget.

Eventuelt funktionstillæg til lektorer på nyt lønsystem aftales lokalt. Opnås der ikke enighed om andet, ydes et funktionstillæg på 22.200 (16.900) kr.* til lektorer, der er ansat ved professionshøjskoler, og som har hovedbeskæftigelse ved grunduddannelsen til folkeskolelærer eller professionsbachelor i ernæring og sundhed og/eller ved efter- og videreuddannelse samt forskningstilknytning, udviklingsarbejde og videnscenterfunktion.

Til lektorer på gammelt lønsystem ydes et tillæg på 59.200 (45.200) kr.* Desuden ydes funktionstillæg på 22.200 (16.900) kr.*, såfremt den ansatte opfylder betingelserne herfor.

D 31. Til adjunkter/lektorer, der er fast tilknyttet et lærerseminarium med forpligtelse til at påtage sig undervisning af lærer- og HF-studerende på aftenhold, ydes et ureguleret tillæg på 92 kr. månedlig pr. ugentlig skematime efter kl. 18.30.

32. Alle aftaler om andre tillæg end de ovenfor under punkt 30 og 31 nævnte bortfalder pr. 31. december 2010, idet en række tillæg justeres og videreføres som personlige ordninger for allerede ansatte jf. punkt 33 og 34.

Cirkulærebemærkninger:

Det tidligere Undervisningsministerium har oplyst, at Undervisningsministeriets notat af 30. juni 2003 om stillingsstruktur ved centre for videregående uddannelse og andre institutioner for mellemlange videregående uddannelser, som iværksat ved Undervisningsministeriets tillæg 1 af 30. juni 2003 om stillingsstruktur ved de social- og sundhedsfaglige mellemlange videregående uddannelser mv. og tillæg 2 af 30. juni 2003 om stillingsstruktur ved de pædagogiske mellemlange videregående uddannelser mv., tilsvarende finder anvendelse ved professionshøjskolerne.

33. Lektorer ansat før 31. juli 2003 ved tidligere pædagogseminarier, håndarbejdsseminarier og sociale højskoler ydes fortsat tillæg efter punkt 30.

Lektorer ansat før 1. august 2000 ved pædagogseminarier og håndarbejdsseminarier bevarer som en personlig ordning et tillæg på 11.100 (8.500) kr.* Tillægget bortfalder i perioder, hvor lektoren ydes det i punkt 30 nævnte funktionstillæg på 22.200 (16.900) kr. Tillægget bortfalder ved stillingskift.

34. For øvrige lærere, herunder adjunkter og lektorer, ansat den 31. juli 2003 gælder med virkning fra 1. januar 2011 følgende personlige ordninger:

Tillæg	Bortfaldet tillæg kr.	Personlig ordning fra 1. januar 2011 kr.
Tillæg for hverv på pædagog- og håndarbejdsseminarier.	7.100 (5.400)	7.100 (5.400)
Skemalægning uden for arbejdstid på lærerseminarier.	9.800 (7.500)	9.800 (7.500)
HF-inspektør ved lærerseminarier med tilknyttet HF- kursus.	12.800 (9.800)*	12.800(9.800)*
Praktikledere ved pædagogseminarier hidtil klassificeret i LR 30, skalartrin 43, indtil 15 år.	20.600 (15.700)*	22.200 (16.900)*
Praktikledere på pædagogseminarier, der varetager den pædagogisk administrative funktion.	22.800 (17.400)*	22.800(17.400)*
Skemalægning for læreruddannelsen efter arbejdstid på folkeskolelærerseminarier.	22.800 (17.400)	22.800 (17.400)
Varetagelsen af funktionen som inspektør ved lærerseminariers HF-kursus.	24.000 (18.300)*	24.000 (18.300)*
Lærere ved de sociale højskoler, der	34.100 (26.000)*	34.700 (26.500)*

ikke er overgået til CVU stillingsstrukturen.		
Ansatte på Hospitalslaborantskoler før 1. august 2003, der ikke er overgået til CVU stillingsstrukturen	34.100 (26.000)*	34.700 (26.500)*
Praktikledere ved pædagogseminarier hidtil klassificeret i LR 30, skالاتrin 43, over 15 år.	36.000 (27.500)*	37.600 (28.700)*
Lærere ved håndarbejdsseminarier (basislønforløb II/skalatrin 25-43) og pædagogseminarier (basislønforløb II/lønramme 20/27/30) som har valgt ikke at overgå til CVU stillingsstrukturen, ansat før den 1. august 2000.	28.400 + 11.100 (21.700 + 8.500)*	45.200 (34.500)*
Skemalægning uden for arbejdstid ved Blaagaard Statsseminarium og Københavns Dag & Aftenseminarium.	43.500 (33.200)*	43.500 (33.200)*
Pædagogisk/administrative funktioner på pædagogseminarium.	45.000 (34.300)*	45.000 (34.300)*
Pædagogisk administrative hverv på lærerseminarier.	45.100 (34.400)*	45.100 (34.400)*
Lærere ansat før 1. august 2000 ved pædagogseminarier og håndarbejdsseminarier.	34.100 + 11.100 (26.000 + 8.500)*	45.200 (34.500)*
Lærere ved uddannelse mv. af sløjd-lærere.	57.900 (44.200)*	59.500 (45.400)*
Lektorer ved lærerseminarier samt ved ernærings- og husholdningsøkonomseminarier ansat før 1. august 1992.	62.500 (47.700)*	64.100 (48.900)*
Lektorer virksomhedsoverdraget fra DLH/DPU til et CVU, nu professionshøjskoler.	65.300 (49.800)*	66.800 (51.000)*
Lektorer ansat den 1. august 1992 eller derefter ved lærerseminarier samt ved ernærings- og husholdningsøkonomiseminarierne.	79.800 (60.900)*	81.400 (62.100)*

Personer, der den 1. januar 2011 oppebærer et eller flere af disse tillæg som personlig ordning, bevarer disse indtil stillingsskift.

Cirkulærebemærkninger:

Bortfald af tillæg og etablering af personlige ordninger følger af projekt mellem Finansministeriet og AC/Dansk Magisterforening om aftalesanering på professionshøjskoleområdet. Ingen ansatte skal opleve en lønnedgang som følge af punkt 33 og 34.

(Danmarks Erhvervspædagogiske Læreruddannelse)

D 35. Til adjunkter og lektorer ved Danmarks Erhvervspædagogiske Læreruddannelse, ydes tillæg som følgende:

Til adjunkter ydes 34.700 (26.500) kr.*

Efter 3 års ansættelse 45.200 (34.500) kr.*,

Til lektorer ydes 81.400 (62.100) kr.*

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

Til lærere med mindre end 18 års lønanciennitet ydes 34.700 (26.500) kr.*

Til lærere med 18 års lønanciennitet eller mere ydes 46.100 (35.200) kr.*

Tillægget til DEL kursusledere på 82.700 (63.100) kr.* bortfalder med virkning fra 1. januar 2011. Personer, der pr. 31. december 2010 oppebærer dette tillæg, bevarer tillægget som personlig ordning indtil stillingskifte.

Cirkulærebemærkninger:

Undervisningsministeriet oplyser, at Undervisningsministeriets notat af 19. februar 1997 om stillingsstruktur ved Danmarks Erhvervspædagogiske Læreruddannelse tilsvarende finder anvendelse ved professionshøjskolen.

Den frie Lærerskole i Ollerup

D 36. Til lærere ved Den frie Lærerskole i Ollerup ydes følgende tillæg:

Adjunkter

Ved ansættelsen 34.100 (26.000) kr.*

Efter 3 års ansættelse 43.900 (33.500) kr.*

Lektorer 57.900 (44.200) kr.*

Diplom- og eksportingeniøruddannelsen

D 37. Lærere ved diplomingeniøruddannelsen og eksportingeniøruddannelsen, der er omfattet af Undervisningsministeriets notat af 6. november 1996 om stillingsstruktur for lærere ved diplomingeniøruddannelsen og eksportingeniøruddannelsen, ydes tillæg og følger i øvrigt reglerne i Finansministeriets cirkulære af 20. januar 1997 om stillingsstruktur ved diplomingeniøruddannelsen og eksportingeniøruddannelsen (Perst. nr. 008-97).

Tillæggene udgør:

Amanuenser	34.100 (26.000) kr.*
Adjunkter	43.900 (33.500) kr.*
Lektorer og gæstelektorer	79.800 (60.900) kr.*

Ingeniørdocenter og gæsteingeniørdocenter aflønnes svarende til lønnen til en statstjenestemand i lønramme 37.

Kun lærere, der er ansat efter stillingsstrukturens iværksættelse den 1. april 1987, eller som overgår til stillingsstrukturen efter reglerne i Finansministeriets cirkulære af 20. januar 1997 (Perst. nr. 008-97), er omfattet af ovennævnte tillæg.

D 38. Til lærere ved diplomingeniøruddannelsen og eksportingeniøruddannelsen, som er ansat før 1. april 1987, ydes tillæg i henhold til Finansministeriets cirkulære af 4. august 1997.

Tillæggene udgør 43.900 (33.500) kr.* og 60.900 (46.500) kr.*

Danmarks Medie- og Journalisthøjskole

D 39. Til adjunkter/lektorer ved Danmarks Medie- og Journalisthøjskole ydes følgende tillæg:

Ved ansættelsen	34.100 (26.000) kr.*
Efter 3 års ansættelse	43.900 (33.500) kr.*

Ansatte, der ved ordningens ikrafttræden 1. april 1989 oppebar et højere tillæg, bevarer dette tillæg.

V. Maritime uddannelsesinstitutioner

Maskinmesterskoler og maritime uddannelsescentre

D 40. Der er den 25. oktober 2004 indgået en aftale mellem Søfartsstyrelsen og Maskinmestrenes Forening hhv. Akademikernes Centralorganisation om

stillingsstruktur for maskinmestre og akademikere på maritime uddannelsescentre og maskinmesterskoler.

Medarbejdere, der er ansat den 1. januar 2005 eller derefter er omfattet af Søfartsstyrelsens notat af 17. december 2001 om stillingsstruktur på maritime uddannelsescentre og maskinmesterskoler, og ydes tillæg i henhold til protokol af 23. april 2004 mellem ovennævnte parter om stillingsstruktur ved maritime uddannelsescentre og maskinmesterskoler.

Til adjunkter udgør tillægget 34.100 (26.000) kr. *

Til lektorer på nyt lønsystem aftales tillægget lokalt. Opnås der ikke enighed om andet, ydes et tillæg på 52.400 (40.000) kr. *.

Til lektorer ansat på gammelt lønsystem udgør tillægget 52.400 (40.000) kr.*.

Der er overgangsregler for undervisere, der er ansat før 1. januar 2005.

Denne bestemmelse gælder ikke for lærere, der ansættes på SIMAC og omfattes af søfartsstyrelsens notat af 6. august 1999 om stillingsstruktur ved navigationsskoler, jf. herved punkt D 44.

D 41. Til lærere ved maskinmesterskoler, der som led i ansættelsesforholdet har pligt til at udføre skemalagt undervisning ved flere tjenestesteder samme dag, ydes der godtgørelse for transporttid mellem undervisningsstederne for de dage, hvor:

- a) Transporten mellem undervisningsstederne sammenlagt er over 8 km., og
- b) Transporten foretages i perioder, hvor underviseren ikke er skemalagt.

Godtgørelsen ydes som et særligt tillæg, der udbetales månedsvis bagud på grundlag af en konkret opgørelse af antallet af transportdage. Tillægget udgør 140,87 (107,48) kr. pr. undervisningsdag.

D 42. Den mellem Finansministeriet og Statstjenestemændenes Centralorganisation II indgåede aftale af 7. december 1993 om ulempeydelse til lærere og ledere ved erhvervsskoler og maskinmesterskoler finder tilsvarende anvendelse for så vidt angår akademiske lærere.

D 43. Ved eksamination, reeksamination samt eksamination af privatister på maskinmesterskolernes område vederlægges beskikkede og særligt tilkaldte censorer efter Finansministeriets cirkulære om censorvederlag.

Navigationsskoler

D 44. Til lærere ansat før den 1. august 1999 ydes et tillæg på 17.700 (13.500) kr.*

Til lærere, der er omfattet af Søfartsstyrelsens notat af 6. august 1999 om stillingsstruktur ved navigationsskoler (dvs. for tiden SIMAC og Marstal Navigationsskole), ydes tillæg i henhold til protokollat af 19. august 1999 mellem Søfartsstyrelsen og Akademikernes Centralorganisation om stillingsstruktur på navigationsskoler:

Til adjunkter udgør tillægget 34.100 (26.000) kr.*

Til lektorer aftales tillægget lokalt. Opnås der ikke enighed om andet, ydes et tillæg på 52.400 (40.000) kr.*

Til lektorer omfattet af gammelt lønsystem udgør tillægget 52.400 (40.000) kr.*

Ministeriet for Fødevarer, Landbrug og Fiskeri

Dyrlæger og mejeriingeniører i Fødevarestyrelsen

D 1. I Fødevarestyrelsen ydes for rådighedstjeneste og merarbejde mm. følgende årlige tillæg til dyrlæger og mejeriingeniører:

Ansatte på gammelt lønsystem

Løntrin 1 til og med 5	55.800 (42.600) kr.
Løntrin 6 og derover	71.800 (54.800) kr.

Ansatte på nyt lønsystem

Basisløntrin 1 til og med 5	55.800 (42.600) kr.
Basisløntrin 6 og derover	71.800 (54.800) kr.

Forpligtelsen til merarbejde udgør indtil 20 timer pr. kvartal.

Tillægget på 71.800 (54.800) kr. kan af Fødevarestyrelsen eller regionskontorerne forhøjes med 14.500 (11.100) kr. årligt til særligt kvalificerede dyrlæger og mejeriingeniører, der udfører særligt kvalificeret arbejde.

Ansættelsesmyndigheden indbetaler et pensionsbidrag på 9,0 pct. af rådighedstillægget for ansatte på nyt lønsystem. Pensionsbidraget kan efter reglerne i overenskomstens § 11 udbetales som løn. Der henvises (for så vidt angår nyt lønsystem) til aftale af 19. februar 1997 mellem Veterinærdirektoratet (nu Fødevarestyrelsen) og Den Danske Dyrlægeforening.

Dyrlæger og bromatologer ansat i Levnedsmiddelstyrelsen før 1. juli 1997 (dvs. før sammenlægningen med Veterinærdirektoratet) bevarer i stedet for ovennævnte tillæg de hidtidige kvalifikationstillæg, medmindre der lokalt er indgået aftale om andet. For ansatte på gammelt lønsystem skal en sådan lokal aftale være indgået senest pr. 1. juli 1998. De hidtidig ydede kvalifikationstillæg indgår ikke i beregningen af udligningstillæg ved overgangen til nyt lønsystem.

Dyrlæger ved eksportslagterier mv.

D 2. Finansministeriet og Den Danske Dyrlægeforening har den 22. december 2005 indgået Protokollat for Fødevaredirektoratets dyrlæger ved eksportslagterier mv. De heri fastsatte slagteritillæg udgør 55.800 (42.600) kr.*/71.800 (54.800) kr.* Udrykningstillæg er pensionsgivende i henhold til overenskomstens bestemmelser herom. Ministeriet for Flygtninge, Indvandrere og Integration

Ministeriet for Ligestilling og Kirke

D 1. Ansættelse af sognepræster efter overenskomsten (herefter benævnt sognepræster (OK)) er normalt begrænset til en bestemt ansættelsesperiode. Ansættelsen kan forlænges for en ny begrænset ansættelsesperiode.

Biskoppen fastsætter et regulativ for sognepræsters (OK) tjeneste i overensstemmelse med den beskæftigelsesgrad, der er fastsat for stillingen.

D 2. Der kan ydes heltidsbeskæftigede sognepræster (OK) et rådighedstillæg med et årligt beløb på 43.000 (32.800) kr.*, såfremt de forpligter sig til at varetage opgaver såvel inden for som uden for det pastorat, de gør tjeneste i, efter bestemmelserne i Kirkeministeriets cirkulære af 14. oktober 1971.

Er sognepræster (OK) kvotalønnede, udbetales en tilsvarende procentdel af rådighedstillægget.

Der er mellem parterne enighed om, at der ved fastlæggelsen af rådighedsforpligtelsen for kvotalønnede sognepræster (OK) tages hensyn til beskæftigelsesgraden. Parterne er endvidere enige om, at der ved konstitution af en kvotalønnet sognepræst (OK) i en højere grad kvoteret stilling ydes løn efter beskæftigelsesgraden i den højere kvoterede stilling.

Sognepræster (OK), der oppebærer fuldt rådighedstillæg, må ikke uden ministeriets tilladelse påtage sig lønnet bibeskæftigelse af en varighed, der overstiger 6 timer ugentlig.

D 3. Sognepræster (OK), der ikke oppebærer rådighedstillæg, og som efter biskoppens anmodning i undtagelsestilfælde påtager sig en enkeltstående gudstjeneste uden for deres pligtige stillingsindhold, vederlægges herfor med det honorar, som betales pastores emeriti for afholdelse af enkeltstående gudstjenester.

D 4. Der ydes sognepræster (OK) et mobilitetstillæg, når sognepræsten (OK) opfylder et af følgende kriterier:

1. Når en sognepræst (OK) har været ansat i 3 forskellige pastorater af mindst 3 måneders varighed, ydes der et tillæg på 31.500 (24.000) kr.* årligt ved fremtidige ansættelsesforhold inden for overenskomstens område.
2. Når en sognepræst (OK) er ansat i et pastorat i et yderområde, hvor geografiske/praktiske forhold taler herfor, ydes et tillæg på 31.500 (24.000) kr.* årligt.
3. Når en sognepræst (OK) over en periode af minimum et år har virket som stiftsvikar, ydes et tillæg på 31.500 (24.000) kr.* årligt.

Opfylder en sognepræst (OK) mere end et af kriterierne, forhøjes mobilitetstillægget med 50 pct. For kvotalønnede sognepræster (OK) udbetales en tilsvarende procentdel af mobilitetstillægget.

Denne bestemmelse gælder alene for ansatte på nyt lønsystem.

D 5. For en sognepræst (OK), der er ansat til hjælp for en fast præst, der forflyttes, afskediges eller dør, ophører ansættelsesforholdet, såfremt dette ikke er tidsbegrænset, uden varsel efter udløbet af følgende tidsrum:

1. 1 måned, til fratræden ved en måneds udgang i de første 6 måneder efter ansættelsen.
2. 3 måneder, til fratræden ved en måneds udgang efter 6 måneders ansættelse.

Tidsrummet efter 2) forhøjes med 1 måned for hvert 3. ansættelsesår, dog højst til 6 måneder.

Tidsrummet regnes fra den faste præsts forflyttelse, afskedigelse eller død.

D 6. Sognepræster (OK) har pligt til at bære den for folkekirkens præster foreskrevne tjenestedragt, men kan fritages for denne pligt under de betingelser, som til enhver tid gælder herom. Tjenestedragt stilles til rådighed for lønnede sognepræster (OK) efter tilsvarende regler, som er gældende for folkekirkens faste præster.

D 7. Der mellem parterne enighed om, at indgåelsen af overenskomsten ikke er til hinder for, at Kirkeministeriet efter forudgående forhandling med Præsteforeningen ansætter hjælpepræster til ulønnet tjeneste i en bestemt menighed.

D 8. Der ydes sognepræster (OK) et præstetillæg på 11.100 (8.500) kr. For kvotalønnede sognepræster (OK) udbetales en tilsvarende procentdel af præstetillægget”.

Ministeriet for Sundhed og Forebyggelse

D 1. I aftale af 18. februar 2004 mellem Indenrigs- og Sundhedsministeriet og AC-organisationerne er betaling for rådighedsvagt ved Statens Institut for Strålehygiejne fastsat til 86.800 (66.200) kr.* årligt. ved en vagtforpligtelse på 13 uger årligt.

Skatteministeriet

D 1. Medmindre andet aftales mellem de lokale parter, gælder følgende:

Til fuldmægtige i SKAT, der har bestået spydspidsuddannelsen og har tilsvarende kvalificerede arbejdsopgaver, ydes et tillæg på 26.200 (20.000) kr.*. I til-

lægget modregnes alle fremtidige procentreguleringer af den enkelte fuldmægtigs samlede løn i henhold til § 7 i overenskomsten, henholdsvis § 3 i protokollet om gammelt lønsystem.

Transportministeriet

Kystdirektoratet

D 1. Til ansatte, som pålægges rådighedsvagter i forbindelse med stormflodsberedskaberne i Sønderjyllands og Ringkøbing amter, ydes der et rådighedstillæg på 34.100 (26.000) kr.* årligt, jf. aftale af 14. februar 1997 mellem Kystinspektoratet (nu Kystdirektoratet) og Ingeniørforbundet i Danmark.

Udenrigsministeriet

1. Til overenskomstansatte i Udenrigsministeriet, der er sideordnet med tjenestemænd i lønramme 16/31, ydes der hjemflytningstillæg efter de for statens tjenestemænd til enhver tid gældende regler.

2. Til overenskomstansatte med forflyttelsespligt i Udenrigsministeriet ydes der hjemmetillæg* i overensstemmelse med de til enhver tid gældende regler for tjenstemandsansatte jurister, jf. Ministeriet for Statens Lønnings- og Pensionsvæsen's brev af 2. april 1970 samt lønnings- og klassificeringslovens § 31, stk. 9.

Økonomi- og Erhvervsministeriet

Konkurrence- og Forbrugerstyrelsen

D 1. Til fuldmægtige i Konkurrence- og Forbrugerstyrelsen, der udpeges og forpligter sig til at føre retssager ved Sø- og Handelsretten og byretterne efter beskikkelse i henhold til retsplejelovens § 105, stk. 3, ydes et tillæg på 30.100 (23.000) kr.* Tillægget bortfalder, såfremt de pågældende ikke længere er forpligtede til at påtage sig disse retssager. Der henvises til aftale af 13. februar 1997 mellem Erhvervsministeriet og Danmarks Jurist- og Økonomforbund.

Kvalifikationstillæg og kompetenceudvikling (Nyt lønsystem)

Kvalifikationstillæg omfatter både kvalifikationstillæg, som aftales for grupper af medarbejdere og kvalifikationstillæg til enkeltpersoner og dækker således alle tillæg, som er baseret på de ansattes kvalifikationer og kompetenceudvikling i relation til de krav, der er knyttet til stillingerne.

Kompetenceudvikling

Kompetencer er ikke statiske, og der er derfor i hele ansættelsesforholdet behov for, at den ansattes kompetencer vedligeholdes og udbygges.

Den løbende kompetenceudvikling består af traditionel faglig efter- og videreuddannelse og af kompetenceudvikling i bredere forstand gennem det daglige arbejde og baseret på et samspil mellem teori og praksis. Job- og kompetenceudvikling relaterer sig til både medarbejdernes nuværende og fremtidige arbejdsliv.

For at styrke kompetenceudviklingsindsatsen for akademikere kan der søges om støtte til udviklingsprojekter og indsatser i AC's og Moderniseringsstyrelsens Udvalg (APU) (www.kompetenceudvikling.dk).

Kompetenceudviklingen kan tage sigte på udvikling og vedligeholdelse af såvel specifikke kompetencer som på mere almene kvalifikationer og personlig udvikling. Kompetenceudvikling bør ske ved brug af et varieret udbud af metoder, herunder interne/eksterne kursus- og uddannelsesaktiviteter og gennem læring i jobbet, f.eks. via sidemandsoplæring, supervision, jobbytte/-rotation og faglige netværk.

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

Som led i den årlige medarbejderudviklingssamtale udarbejdes en skriftlig udviklingsplan, der indeholder målsætninger for den enkelte ansattes kompetenceudvikling og anviser konkrete aktiviteter for at nå målene.

Det anbefales, at der afholdes en medarbejderudviklingssamtale umiddelbart efter en medarbejders tilbagevenden til arbejdspladsen efter længere tids fravær, f.eks. i forbindelse med barsel.

Der kan som hjælp til at udmønte institutionernes kompetencestrategi udarbejdes udviklingsplaner for afdelinger, teams, medarbejdergrupper eller lignende.

Det forudsættes, at det er en gensidig forpligtelse, at udviklingsplanen gennemføres, således at ledelsen sikrer rammer og betingelser for kompetenceudvikling, og medarbejderen arbejder på at nå de beskrevne mål i udviklingsplanen.

Uddannelse og anden udviklingsaktivitet gennemføres normalt i arbejdstiden. Omkostninger, der følger af deltagelse i uddannelse, afholdes af arbejdsgiveren.

Samarbejdsudvalget (SU/MIO) skal med udgangspunkt i en vurdering af arbejdspladsens strategiske mål og behov for strategisk kompetenceudvikling:

1. Fastlægge principper og retningslinjer for den samlede kompetenceudviklingsindsats i institutionen – herunder anvendelse af midler fra kompetencefonden.
2. Drøfte principper for tilrettelæggelsen af en systematisk kompetenceudvikling og behovet for iværksættelse af efteruddannelsesaktiviteter for alle medarbejdergrupper.
3. Fastlægge retningslinjer for afholdelse af medarbejderudviklingssamtaler.

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

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

kompetenceudvikling i forhold til akademikergruppen, f.eks. hvilke specifikke behov, denne gruppe har, og hvilke initiativer der er relevante.

Ligeledes vil det være relevant at specificere kompetenceudviklingen i forhold til forskellige målgrupper, herunder f.eks. seniorerne. For at fastholde seniorerne og udnytte deres potentiale bør der således rettes et særligt fokus på denne gruppes muligheder for kompetenceudvikling.

Der henvises i øvrigt til aftalen om kompetenceudvikling.

Sammenhæng mellem kompetenceudvikling og den lokale løndannelse

Det er væsentligt at sammentænke kompetenceudvikling og den lokale løndannelse i de nye lønsystemer, således at anvendelsen af de nye lønsystemer kan understøtte den ønskede kompetenceudvikling. Dette gælder såvel på institutionsniveau som i forhold til den enkelte medarbejder.

Åbenhed om kriterier og begrundelser for ydelser af tillæg bidrager til at synliggøre sammenhængen mellem institutionens målsætninger/strategi og den ønskede kompetenceudvikling.

For ansatte, som ikke har opnået kvalifikations- og/eller funktionstillæg, vil det være relevant, at en drøftelse af konkrete kompetenceudviklingsaktiviteter, der kan føre til ydelse af tillæg, indgår i den årlige medarbejder-/udviklingssamtale med særlig vægt.

Kvalifikationstillæg til grupper

Inden for et ministerområde eller dele heraf, dvs. i en styrelse eller på en institution, kan der aftales kvalifikationstillæg for en (eller flere) grupper af medarbejdere. Det drejer sig om stillinger, hvor der stilles krav om nærmere opregnede generelle og/eller specielle faglige kvalifikationer eller et generelt kvalifikationsniveau for at kunne bestride stillingen. Grundlaget for gruppevise kvalifikationstillæg kan være et bestemt videreuddannelsesforløb, f.eks. specialistuddannelse, praksiserfaring af en vis varighed, autorisation, beskikkelse og lignende.

Kvalifikationstillæg til enkeltpersoner

Aftaler om kvalifikationstillæg til enkeltpersoner baseres på f.eks. gennemførte uddannelsesforløb, eventuelle tidligere ansættelser og personlige kvalifikatio-

ner. Hertil kommer markedssituationen, som kan begrunde tillæg af rekrutteringsmæssige årsager.

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

Tillægsformer

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

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

Forhandlingssystemet (Nyt lønsystem)

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

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

I. Forhandlingsniveauer

1. Centralt niveau

Aftaler om basisløn og centrale funktions- og kvalifikationstillæg, jf. bilag 6, indgås mellem Finansministeriet og den forhandlingsberettigede organisation/Akademikernes Centralorganisation efter bemyndigelse.

2. Decentralt niveau, jf. § 5, stk. 2

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

De forhandlingsberettigede organisationer kan med ministeriet/styrelsen/institutionen aftale, at forhandlingerne føres samlet med en flerhed af organisationer/tillidsrepræsentanter.

3. Lokalt niveau, jf. § 5, stk. 3-7

A. Aftaler om funktions- og kvalifikationstillæg samt engangsvederlag indgås mellem den lokale ledelse og den pågældende tillidsrepræsentant (efter bemyndigelse fra organisationen). Herudover kan der mellem de pågældende

parter indgås supplerende resultatbaserede lønordninger, hvorefter der udbetales resultatløns, i det omfang en række på forhånd definerede - kvalitative og/eller kvantitative - mål bliver opfyldt.

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

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

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

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

Inden for rammerne af en lokal forsøgsaftale bygger forhandlingssystemet på en dialog på to niveauer:

- 1) De overordnede principper og procedurer for løndannelsen i de nye lønsystemer samt de overordnede økonomiske rammer herfor drøftes mellem ledelsen og tillidsrepræsentanten(erne).

Aftaler om personlige, varige og midlertidige funktions- og kvalifikationstillæg samt engangsvederlag indgås på grundlag af en forhandling mellem ledelsen og den enkelte ansatte. Den ansatte kan ved forhandlingerne med ledelsen vælge at lade sig bistå af tillidsrepræsentanten.

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

Ledelsen og tillidsrepræsentanterne evaluerer én gang årligt de lokale forhandlinger.

Bestemmelsen om lokale forhandlingsregler er et forsøg, der bortfalder med udgangen af overenskomstperioden.

II. Rammerne for de decentrale forhandlinger

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

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

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

Hvis parterne er enige herom, kan der - såvel på ministerie- som styrelses-/institutionsniveau - nedsættes lokale lønudvalg med repræsentanter for den lokale ledelse samt lokale repræsentanter for de berørte organisationer med henblik på at fastlægge disse rammer. For at sikre en god lokal proces er det væsentligt, at forslag om lønforbedringer samt eventuelle afvisninger af sådanne forslag begrundes konkret.

Ligeledes er det et element i en god lokal proces, at de lokale parter er i besiddelse af relevant lønstatistisk materiale, således at forhandlingerne kan tage udgangspunkt i et kendt, fælles grundlag. Dette kan f.eks. være oplysning om

lønniveau, lønudvikling samt om den lokale tillægsanvendelse/-fordeling, kombineret med oplysninger om køn og anciennitet.

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

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

III. Rets- og interesselister

A. Retstvister

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

B. Interesselister

Forslag til lønændringer kan fremsættes af begge parter.

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

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

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

I de tilfælde, hvor uenigheden vedrører tillægsfastsættelse i forbindelse med nyansættelser eller væsentlige stillingsændringer, dvs. hvor der er tale om en egentlig forfremmelse (typisk efter stillingsopslag) eller hvor ændringen har et sådant omfang, at den kan sidestilles med ansættelse i en ny stilling, opretholdes dog den hidtil gældende praksis.

IV. Opsigelse af tillægsaftaler/ophør af tillæg

A. *Aftaler om tillæg*, der er indgået mellem Finansministeriet og den forhandlingsberettigede organisation/Akademikernes Centralorganisation efter bemyndigelse, kan opsiges i tilknytning til og i overensstemmelse med reglerne om opsigelse af den pågældende overenskomst. Aftalerne kan tillige ændres, hvis der er enighed mellem parterne herom.

B. *Aftaler om tillæg til grupper af medarbejdere jf. § 5, stk. 2*, der er indgået mellem de enkelte ministerier/styrelser/institutioner og de respektive organisationer eller disses repræsentanter, kan opsiges i overensstemmelse med de regler, der er fastsat i den enkelte aftale. Hvis aftalen ikke indeholder særskilte bestemmelser om opsigelse, kan opsigelse alene ske i tilknytning og i overensstemmelse med reglerne om opsigelse af den pågældende overenskomst, jf. hovedaftalens § 4. Aftalerne kan tillige ændres, hvis der er enighed mellem parterne herom.

C. *Aftaler om tillæg jf. § 5, stk. 3, 4 og 7* kan opsiges i overensstemmelse med de regler, der er fastsat i den enkelte aftale. Aftalerne kan tillige ændres, hvis der er enighed mellem parterne herom.

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

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

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

Kvalifikationstillæg kan i særlige situationer bortfalde, hvis de kvalifikationsmæssige forudsætninger for tillægget ikke længere er opfyldt. Hvis der er uenighed

om, hvorvidt de kvalifikationsmæssige forudsætninger fortsat kan anses for opfyldt, kan spørgsmålet behandles efter de almindelige fagretlige regler, dvs. ved faglig voldgift.

Protokollat om ledere og lærere ved en række videregående uddannelsesinstitutioner ¹

Dette protokollat er indgået mellem Finansministeriet og Dansk Magisterforening i henhold til § 1, stk. 3, i overenskomst for akademikere i staten. Protokollatet omfatter ikke ansatte, der i forvejen er omfattet af § 1, stk. 1, i overenskomst for akademikere i staten.

Protokollatet træder i stedet for overenskomst af 2. juli 2009 for ledere og lærere ved en række videregående uddannelsesinstitutioner (Perst. nr. 047-09).

Protokollat af 24. september 2007 (Perst. nr. 030-08) om stillinger som rektor ved professionshøjskoler videreføres med de nødvendige redaktionelle tilpasninger til nærværende overenskomst og protokollat.

Ansatte efter dette protokollat omfattes af overenskomst for akademikere i staten med undtagelse af overenskomstens § 1, stk. 1 om dækningsområde med tilhørende bilag A, § 4 om basisløn, § 8 om lønanciennitet, bilag 4 om special- og chefkonsulenter, bilag B om lønninger og pensionsbidrag og bilag C om lønforløb i nyt og gammelt lønsystem.

Med hensyn til overenskomstens bilag 6 finder alene punkt 29 - 36 samt punkt 44 vedrørende Ministeriet for Forskning, Innovation og Videregående Uddannelser anvendelse.

I øvrigt gælder følgende tilføjelser og fravigelser:

§ 1. Dækningsområde

Protokollatet omfatter ledere og lærere herunder adjunkter og lektorer ved følgende videregående uddannelsesinstitutioner:

1. Professionshøjskoler
2. Den frie Lærerskole i Ollerup
3. Navigationsskoler

¹ PKAT nr. 286 & 287

4. Maritime uddannelsescentre

Ledere er omfattet i det omfang, andet ikke er aftalt konkret.

Cirkulærebemærkning til § 1, stk. 1:

Med ovenstående har det ikke været hensigten at udvide eller indskrænke dækningsområdet i forhold til den hidtidige overenskomst.

Stk. 2. Ud over den afgrænsning, der følger af AC overenskomstens § 1, stk. 2, gælder, at protokollatet ikke omfatter:

1. Lærere omfattet af organisationsaftale indgået med organisationer tilknyttet Centralorganisationen af 2010 (CO10).
2. Ledere, der er ansat ved Professionshøjskoler, og som har en af følgende grunduddannelser:
 - a) Ergoterapeut
 - b) Fysioterapeut
 - c) Bioanalytiker
 - d) Socialrådgiver/socionom
 - e) Sygeplejerske
 - f) Radiograf
 - g) Jordemoder eller
 - h) Afspændingspædagog
3. Ledere og lærere omfattet af organisationsaftale for bygningskonstruktører i staten.
4. Ledere og lærere ansat efter aftale med Lærernes centralorganisation og lærere ansat på individuel kontrakt samt ansatte efter organisationsaftale for visse konsulenter/pædagogiske konsulenter ved professionshøjskoler (LC's forhandlingsområde), (*Perst. nr. 050-09*).

Cirkulærebemærkninger til § 1 stk. 2, punkt 4:

Bestemmelserne i stk. 2, pkt. 4 omfatter konsulenter og afdelingsledere virksomhedsoverdraget fra Danmarks Pædagogiske Universitet, konsulenter ansat på individuel kontrakt accepteret af Undervisningsministeriet og Lærernes Centralorganisation og AMU-lærere.

Stk. 3. Uanset bestemmelsen i stk. 2, 1. punktum, finder protokollatet anvendelse for ansatte, der som en personlig ordning har bevaret retten til tjenestemandspension og som i øvrigt er omfattet af protokollatets dækningsområde,

§ 2. Basisløn

Lærere ved Professionshøjskoler, der fortrinsvis:

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

Basislønsforløb I

Basislønnen udgør i årligt grundbeløb (niveau 31. marts 2012) pr. 1. april 2012:

Basislønstrin	Basisløn
2 (2-årigt)	285.240 (217.631) kr.
3	307.417 (234.551) kr.
4	327.643 (249.983) kr.
5	336.958 (257.090) kr.
6	347.571 (265.188) kr.

Basislønstrin 3-5 er 1-årige.

Cirkulærebemærkning til § 2, stk. 1:

Lærere, adjunkter, lektorer og kursusledere ved den tidligere Danmarks Erhvervspædagogiske læreruddannelse er omfattet af denne bestemmelse.

Stk. 2.

Lærere, adjunkter og lektorer ved Professionshøjskoler der fortrinsvis:

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

indplaceres i *basislønsforløb II* og i forhold til evt. anciennitet, jf. § 3:

Basislønsforløb II

Basislønnen udgør i årligt grundbeløb (niveau 31. marts 2012) pr. 1. april 2012:

Basisløntrin	Basisløn
1	251.119 (191.597) kr.
3 (2-årigt)	285.240 (217.631) kr.
4	307.417 (234.551) kr.
5	327.643 (249.983) kr.
6	331.833 (253.180) kr.
7	336.958 (257.090) kr.

Basisløntrin 1,4-6 er 1-årige.

Cirkulærebemærkninger til § 2:

Den angivne basisløn er eksklusiv pensionsbidrag.

§ 3. Lønanciennitet

Ved ansættelsen indplaceres læreren på basislønskalaens 1. trin i det lønforløb, der gælder for vedkommende, jf. § 2. Lønancienniteten regnes fra den 1. i ansættelsesmåneden og altid i hele måneder.

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

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

Cirkulærebemærkninger til § 3:

Bestemmelserne i § 3 gælder tilsvarende for så vidt angår medregning af beskæftigelse med lønancienniteten for perioder med tjenestefrihed uden løn.

Ved nyansættelse er ansættelsesmyndigheden ikke bundet af den indplacering, den pågældende måtte have fået hos en anden ansættelsesmyndighed.

§ 4. Pensionsbidrag

Ansættelsesmyndigheden indbetaler pensionsbidrag i henhold til overenskomstens § 10 til MP Pension.

Cirkulærebemærkninger til § 4:

I forhold til cirkulærebemærkningerne i overenskomstens § 10 tilføjes, jf. § 1, stk. 3, følgende:

Tjenestemænd og tjenestemandslignende lærere der overgår til ansættelse efter dette protokolat, men som har bevaret deres medlemskab af en statsgaranteret pensionskasse, følger pensionsbestemmelsen i den til enhver tid gældende aftale om lærere ansat på tjenestemand- og tjenestemandslignende vilkår ved en række videregående uddannelsesinstitutioner (for tiden Perst. nr. 045-09).

§ 5. Aftalte tillæg

Ud over de ovenfor nævnte relevante tillæg i overenskomstens bilag 6 finder følgende tillæg endvidere anvendelse inden for protokolatets dækningsområde:

Ministeriet for Forskning, Innovation og Videregående Uddannelser

Navigationsskoler

D 1. Til hjælpelærere og navigationslærere ved navigationsskolerne ydes et særligt tillæg på 17.700 (13.500) kr.* Tillægget oppebæres af hjælpelærere alene i de perioder, hvor hjælpelæreren udfører de opgaver, der påhviler lærere ved navigationsskolerne.

D 2. For varetagelse af funktionen som afdelingsleder ved Marstal Navigations-skole ydes et tillæg på 32.200 (24.600) kr.*

§ 6. Gammelt lønsystem

Overenskomstens bilag 2 gælder for lærere ansat inden for protokolatets område inden den 1. januar 1999, som har valgt at blive på det gamle lønsystem.

Følgende træder dog i stedet for bilagets § 1:

1. Lærere omfattet af § 2, stk. 1, pkt. 1-8 aflønnes i lønrammeforløbet 16/21/29/31 (skalatrin 21, 26, 28, 30, 32, 38, 40, 42 og 44). Det første skalatrin er 1-årigt, og de øvrige skalatrin er 2-årige.
2. Lærere omfattet af § 2, stk. 2, pkt. 1-2 aflønnes i lønrammeforløbet 20/27/30 (skalatrin 25, 27, 29, 31, 33, 35, 37, 39, 41 og 43). Skalatrinnene er 2-årige.

Stk. 2. Overgang til basislønssystemet (nyt lønsystem) for lærere nævnt i stk. 1 sker i henhold til overenskomstens § 27.

§ 7. Ikrafttrædelse mv.

Protokollatet har virkning fra 1. april 2011. Samtidigt ophæves Overenskomst af 2. juli 2009 for ledere og lærere ved en række videregående uddannelsesinstitutioner.

Stk. 2. Tillægsforhøjelserne på professionshøjskoleområdet iværksættes dog med virkning fra 1. januar 2011, hvor der i bilag 6, er angivet denne ikrafttrædelsesdato.

Protokollat om præcisering vedrørende lokale tillæg i henhold til AC-overenskomsten.

Parterne er enige om, at det nye lønsystem på AC-området fortsat giver adgang til at aftale lokale tillæg til grupper af medarbejdere.

Parterne er enige om at præcisere dette i udformningen af overenskomsten for 2011, således at muligheden fremgår klarere end hidtil. Samtidig er der enighed om at justere § 5, stk. 5:

1. I § 3, stk. 3 indsættes efter ”kvalifikationstillæg”, ”engangsvederlag”
2. I § 5, stk. 3 og stk. 4 slettes ”til enkeltpersoner”
3. § 5, stk. 5 og nyt stk. 6 affattes således:
”Stk. 5. Tillæg efter stk. 2-4 kan aftales som varige eller midlertidige tillæg
Stk. 6. Der kan herudover lokalt aftales engangsvederlag, f.eks. som honorering af særlig indsats.”
4. Nuværende § 5, stk. 6 ændres til § 5, stk. 7.
5. Cirkulærebemærkningen til stk. 3-5 udformes således:

”Lokalt aftalte funktions- og kvalifikationstillæg, stk. 3-5.

Disse tillæg er knyttet til de ansattes særlige funktioner henholdsvis kvalifikationer. Tillæggene aftales lokalt og skal ikke puljefinansieres.

Der kan indgås forhåndsftaler om ydelse af sådanne tillæg.

Også ansatte, der er omfattet af centralt og decentralt aftalte tillægsordninger (fx adjunkter/lektorer og fuldmægtige) kan få tillæg efter disse bestemmelser.

Tillæggene kan ydes såvel i forbindelse med ansættelsen som under ansættelsen, ligesom der under ansættelsen kan ske forhøjelser af eksisterende lokalt aftalte tillæg.

I forbindelse med ophævelsen pr. 1. januar 1998 af det generelle turnustillæg i det nye lønsystem forudsættes det, at mobilitet fortsat vil være en af de faktorer, der kan tillægges betydning i forbindelse med ydelse af tillæg i henhold til § 5, stk. 4, i det nye lønsystem, herunder eventuelt i form af forhåndsaftaler, hvor kriterierne og de hertil knyttede tillæg er fastlagt.

For så vidt angår sammenhængen mellem kompetenceudvikling og kvalifikationstillæg henvises til bilag 7.”

6. Cirkulærebemærkningen til § 5, stk. 6 ændres til en cirkulærebemærkning til § 5, stk. 7.
7. I cirkulærebemærkningen til § 6 ændres henvisningen til bilag 8, I. Forhandlingsniveauer fra ”2. Decentralt niveau, punkt C” til ”3. Lokalt niveau, punkt B”.
8. § 10, stk. 1, punkt 5 affattes således:
”5. Engangsvederlag efter § 5, stk. 6 og resultatløn efter § 5, stk. 7, i det omfang det i den konkrete tillægsaftale er aftalt pensionsgivende.”
9. I bilag 2 foretages følgende ændringer:
 - 9.1 I bilagets 3. afsnit ændres henvisningen til ”§ 5, stk. 1-5” til ”§ 5, stk. 1-6”
 - 9.2 I cirkulæreteksten til § 2, sidste afsnit, ændres henvisningen til bilag 8, I Forhandlingsniveauer fra ”2. Decentralt niveau, punkt C” til ”3. Lokalt niveau, punkt B”
 - 9.3 I § 4, stk. 1, punkt 4 ændres henvisningen til overenskomstens ”§ 5, stk. 6” til ”§ 5, stk. 7”.
10. I bilag 3, 3. afsnit ændres henvisningen til ”§ 5, stk. 1-5” til § 5, stk. 1-6”
11. I bilag 4, sidste afsnit inden § 1 ændres henvisningen til ”§ 5, stk. 3-6” til ”§ 5, stk. 3-7”

12. I bilag 8 foretages følgende ændringer:

12.1 Bilagets 2 første afsnit affattes således:

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

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

12.2 I afsnit I. Forhandlingsniveauer foretages følgende ændringer:

12.2.1 Der indsættes efter ”2. Decentralt niveau”, ”jf. § 5, stk.2”

12.2.2 Der slettes ”A.” i første afsnit i punkt 2.

12.2.3 Der indsættes efter punkt 2 følgende overskrift: ”3. Lokalt niveau, jf. § 5, stk. 3-7.”

12.2.4 Det nuværende punkt ”B.” ændres til punkt ”A.” og det nuværende punkt ”C” ændres til punkt ”B”.

12.2.5 Punkt A affattes herefter således:

” A. Aftaler om funktions- og kvalifikationstillæg samt engangsvederlag indgås mellem den lokale ledelse og den pågældende tillidsrepræsentant (efter bemyndigelse fra organisationen). Herudover kan der mellem de pågældende parter indgås supplerende resultatbaserede lønordninger, hvorefter der udbetales resultatløn, i det omfang en række på forhånd definerede - kvalitative og/eller kvantitative - mål bliver opfyldt. ”

12.2.6 I punkt B ændres henvisning sidst i 1. punktum fra ”pkt. B” til ”pkt. A”

12.3 I bilag 8, afsnit IV om opsigelse af tillægsaftaler/ophør af tillæg foretages følgende ændringer:

12.3.1 Der indsættes i punkt B efter ”*Aftaler om tillæg til grupper af medarbejdere*” ”*jf. § 5, stk. 2.*”

12.3.2 I punkt C. ændres i første linje ”*Aftaler om tillæg til enkeltpersoner*” til ”*Aftaler om tillæg jf. § 5, stk. 3, 4 og 7.*”

København, den 26. marts 2012

AC – (Akademikernes Centralorganisation)
Erik Jylling

Finansministeriet
P.M.V.
E.B.
Mogens Esmarch

Oversigt over overenskomstens forhandlingsberettigede organisationer, uddannelser og pensionsordninger

I nedenstående oversigt er det anført, hvilke kandidat- og bacheloruddannelser mv. der er omfattet af akademikeroverenskomsten, ligesom det fremgår hvilken/hvilke organisation/-er, der er forhandlingsberettiget i forhold til de respektive uddannelser.

Det fremgår endvidere til hvilke pensionsordninger, pensionsbidrag skal indbetales, jf. overenskomstens § 10, stk. 5.

I henhold til overenskomstens § 10, stk. 7 er der aftalt følgende fravigelser fra det generelt gældende om indbetaling af pensionsbidrag.

- a) Akademikere ansat inden den 1. april 1977 ved handelsskoler i henhold til overenskomsten med Gymnasieskolernes Lærerforening kan fortsat indbetale pensionsbidrag til MP Pension.
- b) For en række uddannelser er forhandlingsretten grænsedraget mellem organisationerne med udgangspunkt i, hvilket område der sker ansættelse på. I sammenhæng hermed følger det af ansættelsesområdet, hvilken pensionsordning pensionsbidraget skal indbetales til. I tilfælde, hvor den ansatte skifter mellem ansættelsesområder med den konsekvens, at der i medfør af § 10, stk. 5 og Bilag A vil ske ændring vedrørende forhandlingsrettens placering og pensionskassetilhøret, vil den ansatte kunne opretholde den hidtidige pensionsordning. Det drejer sig om følgende uddannelser, hvor pensionskassetilhøret følger af en grænsedragning på grundlag af ansættelsesområdet: Cand.act, cand.scient.san.publ, cand.interpret, cand.ling.merc., cand.mag. i sprog og internationale forhold og cand.mag i virksomhedskommunikation. Dispensationen gælder tilsvarende for så vidt angår cand.theoler, der skifter mellem ansættelse som forsker/underviser og overenskomstansat sognepræst, og for bachelorer i medicinalkemi, som opnår kandidatgraden i medicinalkemi under ansættelsen i staten. For nogle uddannelser vil skift af ansættelsesområde medføre ændringer vedrørende forhandlingsrettens placering, mens pensionskassetilhørsforholdet ikke ændres. Dette er bl.a. tilfældet hvor magistre og cand.phil'er skifter mellem ansættelse på erhvervsskoleområdet og andre dele af staten, og hvor psyko-

loger skifter mellem ansættelse på en professionshøjskole og andre dele af staten.

- c) For cand.scient.san.publ., der er ansat i staten forud for 1. april 2005, hvor uddannelsen blev omfattet af akademikeroverenskomsten, er det aftalt, at indbetalingen af pensionsbidrag til MP Pension eller JØP kan videreføres uændret, i tilfælde hvor andet pensionskassetilhør måtte følge af overenskomstens § 10, stk. 5 og bilag A.
- d) For civiløkonomer (HA og HD), der har indbetalt pensionsbidrag til AP-pension i tilknytning til en ansættelse i staten forud for 1. januar 2010, er det aftalt, at pensionsindbetalingerne fortsat kan ske til AP-pension i tilfælde af stillingsskift eller genansættelse i staten. Tilsvarende gælder for så vidt angår kandidater med erhvervsproglig/erhvervsøkonomisk afgangseksamen (ESA).

Cirkulærebemærkninger til bilag A:

Om uddannelserne henvises der til bekendtgørelse fra Ministeriet for Videnskab, Teknologi og udvikling nr. 814 af 29. juni 2010 om bachelor- og kandidatuddannelser ved universiteterne (uddannelsesbekendtgørelsen) og til tidligere bekendtgørelser.

Der henvises endvidere til Kulturministeriets bekendtgørelser nr. 740 af 30. juni 2008 (Bachelor (BSc) i biblioteks- og informationsvidenskab) og nr. 531 af 27. juni 2002 (Bachelorer (BA) fra arkitektuddannelsen).

På de områder, hvor der er en delt forhandlingsret, indestår de berørte organisationer for, at arbejdsgiveren har opfyldt sin forhandlings- og orienteringspligt ved henvendelse til en af de respektive organisationer. Det påhviler organisationerne selv at informere og koordinere indbyrdes, således at uklarheder omkring placering af forhandlingsretten ikke kommer til at ligge arbejdsgiveren til last.

Som anført i de generelle bemærkninger i cirkulæret, pkt. 6, har en række AC-organisationer indgået aftale om frit organisationsvalg.

Bemærkningerne omfatter tilsvarende oversigten over pensionsordninger.

Ansættelse af akademiske medarbejdere med udenlandsk uddannelse

Ansættelse efter overenskomsten af akademiske medarbejdere med udenlandsk uddannelse sker, hvor uddannelsen er på niveau med og er sammenlignelig med en uddannelse som nævnt i bilag A.

Ved ansættelse af akademiske medarbejdere med udenlandske uddannelser kan ansættelsesmyndigheden i tvivlstilfælde indhente en vurdering af uddannelsens niveau hos Styrelsen for International Uddannelse. Udenlandske uddannelser, som Styrelsen for International Uddannelse tidligere har vurderet, kan findes på Styrelsen for International Uddannelses hjemmeside www.iu.dk.

I de tilfælde hvor Styrelsen for International Uddannelse har tilvejebragt ækvivalensvurdering med henblik på opnåelse af en dansk autorisation, jf. § 2a, stk. 1, nr. 1, i lovbekendtgørelse nr. 371 af 13. april 2007, og uddannelsen på den baggrund kan henføres til en specifik dansk uddannelse i bilag A, er uddannelsen omfattet af overenskomsten på de vilkår, der gælder for den tilsvarende danske uddannelse i bilag A.

I. Kandidatuddannelser m.fl.

Uddannelse	Forhandlingsberettiget organisation	Pensionskasse
Bibliotekar DB	Bibliotekarforbundet	Bibliotekarernes Pensionsordning i Kommunernes Pensionsforsikring (KP)
Bibliotekar med afgangsekamen fra Danmarks Biblioteksskole (nu Det Informationsvidenskabelige Akademi (IVA))	Bibliotekarforbundet	Bibliotekarernes Pensionsordning i Kommunernes Pensionsforsikring (KP)
Cand.act.	Djøf	Juristernes og Økonomernes Pensionskasse
	DM - (Dansk Magisterforening)	MP Pension
Cand.act. i stillinger som underviser eller forsker henhører under DM - (Dansk Magisterforening), øvrige henhører under Danmarks Jurist- og Økonomforbund		
Cand.adm.pol.	Djøf	Juristernes og Økonomernes Pensionskasse
Cand.agro. / Agronom	JA (Jordbrugsakademikerne)	Pensionskassen for Jordbrugsakademikere og Dyr læger (PJD)
Cand.arch. / Arkitekt	Arkitektforbundet	Arkitekternes Pensionskasse
Cand.art.	DM - (Dansk Magisterforening)	MP Pension
Cand.comm.	Djøf	Juristernes og Økonomernes Pensionskasse
	DM - (Dansk Magisterforening)	MP Pension
Cand.comm. med samfundsvidenskabeligt overbygningsfag, der ikke er gymnasielærerfag, henhører under Djøf. Cand.comm. fra Roskilde Universitetscenters kommunikati-		

Uddannelse	Forhandlingsberettiget organisation	Pensionskasse
onsuddannelse med et overbygningsfag fra det naturvidenskabelige eller humanistiske hovedområde samt kandidater med samfundsvidenskabelige overbygningsfag, der er gymnasiefag, eller med internationale udviklingsstudier som overbygningsfag henhører under DM (Dansk Magisterforening).		
Cand.hort. / Hortonom	JA (Jordbrugsakademikerne)	Pensionskassen for Jordbrugsakademikere og Dyr-læger (PJD)
Cand.hort.arch. / Landskabsarkitekt	JA (Jordbrugsakademikerne)	Pensionskassen for Jordbrugsakademikere og Dyr-læger (PJD)
Cand.interpret	DM - (Dansk Magisterforening)	MP Pension
	Forbundet Kommunikation og Sprog	PFA-Pension
Kandidater i stillinger som forsker eller underviser ved de højere læreanstalter mv. henhører under DM (Dansk Magisterforening), øvrige henhører under Forbundet Kommunikation og Sprog.		
Cand.it /Kandidat i informationsteknologi	Forhandlingsretten følger den adgangsgivende eksamen	Pensionskassen følger den adgangsgivende eksamen
	Djøf	Juristernes og Økonomernes Pensionskasse
Kandidater i informationsteknologi, der er optaget på cand.it-uddannelsen på grundlag af en adgangsgivende eksamen (bachelorgrad eller anden uddannelse), der henhører under overenskomstens dækningsområde, henhører under den organisation der har forhandlingsretten til den adgangsgivende eksamen/uddannelse. Kandidater i informationsteknologi, der er optaget på cand.it-uddannelsen på andet grundlag henhører under Djøf. Dog er kandidater, der er optaget på grundlag af en eksamen (bachelorgrad eller anden uddannelse, der hører under Ingeniørforeningens og Landinspektørforeningens forhandlingsområde, ikke omfattet af akademikeroverenskomsten.		
Cand.jur. /Jurist	Djøf	Juristernes og Økonomernes Pensionskasse
Cand.lact. / Mejeriingeniør	Dansk Mejeriingeniør Forening	AP-Pension
Cand.ling.merc	DM - (Dansk Magisterforening)	MP Pension
	Forbundet Kommunikation og Sprog	PFA-Pension
Kandidater i stillinger som forsker eller underviser ved de højere læreanstalter mv. henhører under DM (Dansk Magisterforening), øvrige henhører under Forbundet Kommunikation og Sprog.		
Cand.mag.	DM - (Dansk Magisterforening)	MP Pension
Cand.mag. i sprog og internationale forhold fra Aalborg Universitet	DM - (Dansk Magisterforening)	MP Pension
	Forbundet Kommunikation og Sprog	PFA-Pension

Uddannelse	Forhandlingsberettiget organisation	Pensionskasse
Kandidater i stillinger som forsker eller underviser ved de højere læreanstalter mv. henhører under DM (Dansk Magisterforening), øvrige henhører under Forbundet Kommunikation og Sprog.		
Cand.mag. i virksomhedskommunikation	DM - (Dansk Magisterforening)	MP Pension
	Forbundet Kommunikation og Sprog	PFA-Pension
Kandidater i stillinger som forsker eller underviser ved de højere læreanstalter mv. henhører under DM (Dansk Magisterforening), øvrige henhører under Forbundet Kommunikation og Sprog.		
Cand.manu. (se også kiropraktor)	Dansk Kiropraktor Forening	SEB Pension
Cand.med.vet. / Dyr læge	Den Danske Dyr lægeforening	Pensionskassen for Jordbrugsakademikere og Dyr læger (PJD)
Cand.merc., herunder - Cand.merc.(jur.) - Cand.merc.(fil.) - Cand.merc.(mat.) - Cand.merc. (it) - Cand.merc. (dat) - Cand.merc. (psyk.)	Djøf	Juristernes og Økonomernes Pensionskasse
Cand.merc.(kom)	Djøf	Juristernes og Økonomernes Pensionskasse
	Forbundet Kommunikation og Sprog	PFA-Pension
Cand.merc.(Kom) henhører under Forbundet Kommunikation og Sprog, hvis kandidaten er optaget på uddannelsen på grundlag af en bacheloruddannelse indenfor medier, kommunikation og information fra Aarhus Universitet eller på grundlag af følgende adgangsgivende eksamener/uddannelser: BA i International Virksomhedskommunikation, BA i Interkulturel Markedskommunikation, BA i Engelsk og Organisationskommunikation, BA i Sprog og Internationale Studier, BA i Humanistisk Informatik, BA i Europæiske og Amerikanske Studier, BA i Informations- og kommunikationsvidenskab, BA in Information Management, BA in Marketing and Management Communication, BA i International Communication and Multimedia, BA i Kommunikation og IT, Bsc in Business, Language and Culture og Bsc in Business, Asian Language and Culture. Andre Cand.merc.(kom) henhører under Djøf.		
Cand.merc.aud.	Djøf	Juristernes og Økonomernes Pensionskasse
Cand.merc.int.	Djøf	Juristernes og Økonomernes Pensionskasse
Cand.musicae	DM - (Dansk Magisterforening)	MP Pension
Cand.musicae (og bachelorgraden BMus) er kun omfattet af overenskomsten for så vidt angår administrative stillinger og stillinger som underviser eller forsker ved universiteter og højere læreanstalter.		

Uddannelse	Forhandlingsberettiget organisation	Pensionskasse
Cand.negot. med 4-årig hhv. 5-årig uddannelse	Djøf	Juristernes og Økonomernes Pensionskasse
Cand.oecon	Djøf	Juristernes og Økonomernes Pensionskasse
Cand.oecon.agro	JA (Jordbrugsakademikerne)	Pensionskassen for Jordbrugsakademikere og Dyr-læger (PJD)
Cand.pharm. / Farmaceut	Pharmadanmark	Pharmadanmarks Pensionsordning i PFA Pension hhv. Apotekervæsenets Pensionsordning
Cand.phil.	DM - (Dansk Magisterforening)	MP Pension
	Gymnasieskolernes Lærerforening	MP Pension
Cand.phil, der ansættes på erhvervsskoleområdet, er grænsedraget til Gymnasieskolernes Lærerforening. Se i øvrigt bemærkningen ad ”Magistre der ansættes til undervisning på erhvervsskoleområdet”		
Cand.polit.	Djøf	Juristernes og Økonomernes Pensionskasse
Cand.psych. / Psykolog	Dansk Psykolog Forening	MP Pension
	DM - (Dansk Magisterforening)	MP Pension
Ved ”psykolog” forstås de under Dansk Psykologforening anførte uddannelser: cand.psyk, cand.pæd i psykologi og mag.art i psykologi. Psykologer ansat i underviserstillinger på Professionshøjskoler henhører under DM (Dansk Magisterforening).		
Cand.pæd.	DM - (Dansk Magisterforening)	MP Pension
	Dansk Psykolog Forening	MP Pension
Cand.pæd henhører generelt under DM (Dansk Magisterforening). Cand.pæd. i psykologi henhører dog under Dansk Psykologforening. Tilsvarende gælder for så vidt angår Mag.art og Mag.art. i psykologi. Se i øvrigt bemærkningen ad cand.psyk.		
Cand.rer.soc.	Djøf	Juristernes og Økonomernes Pensionskasse
Cand.scient.	DM - (Dansk Magisterforening)	MP Pension
Uddannelser/kandidater med betegnelsen cand.scient. henhører under DM (Dansk Magisterforening) i den udstrækning, der ikke er aftalt anden/særlig organisationsgrænsedragning, jf. nedenstående. Dog henhører cand.scient i datateknik og cand.scient i human ernæring ikke under akademikeroverenskomsten (men hører under IDA’s forhandlingsområde).		

Uddannelse	Forhandlingsberettiget organisation	Pensionskasse
Cand.scient. med følgende uddannelsesretninger: <ul style="list-style-type: none"> - agricultural development - agrobiologi (MSc in Agrobiologi) - biologi-bioteknologi - jordbrug, natur og miljø (MSc in Agro-Environmetal Management) - landskabsforvaltning - miljøkemi 	JA (Jordbrugsakademikerne)	Pensionskassen for Jordbrugsakademikere og Dyr-læger (PJD)
Cand.scient. i landskabsforvaltning, agricultural development, biologi-bioteknologi og miljøkemi har afgangseksamen fra Den Kgl. Veterinær- og Landbohøjskole/Københavns Universitet, Det Biovidenskabelige Fakultet. Øvrige cand. scient'er under JA's forhandlings-område har afgangseksamen fra Aarhus Universitet/Det Jordbrugsvidenskabelige Fakultet. JA har også forhandlingsretten for bachelorer i jordbrug, fødevarer og miljø med afgangseksamen fra Det Jordbrugsvidenskabelige fakultet under Aarhus Universitet.		
Cand.scient. med følgende uddannelsesretninger: <ul style="list-style-type: none"> - humanbiologi - lægemiddelvidenskab - medicinalkemi - molekylær medicin - molekylær biomedicin 	Pharmadanmark	Pharmadanmarks Pensionsordning i PFA Pension hhv. Apotekervæsenets Pensionsordning
Cand.scient. i lægemiddelvidenskab har afgangseksamen fra Syddanske Universitet (bachelor og kandidatuddannelse) og Københavns Universitet (alene kandidatuddannelse). Cand.scient i medicinalkemi har afgangseksamen fra Aarhus Universitet (bachelor og kandidatuddannelse). Forhandlingsretten for bachelorer i medicinalkemi er grænsedraget til DM – (Dansk Magisterforening)		
Cand.scient.adm.	Djøf	Juristernes og Økonomernes Pensionskasse
Cand.scient.anth.	DM - (Dansk Magisterforening)	MP Pension
Cand.scient.bibl.	Bibliotekarforbundet	Bibliotekarernes Pensionsordning i Kommunernes Pensionsforsikring (KP)
Cand.scient.cons. (se også konservator)	DM - (Dansk Magisterforening)	MP Pension
Cand.scient.oecon.	Djøf	Juristernes og Økonomernes Pensionskasse

Uddannelse	Forhandlingsberettiget organisation	Pensionskasse
Cand.scient.pharm.	Pharmadanmark	Pharmadanmarks Pensionsordning i PFA Pension hhv. Apotekervæsenets Pensionsordning
Cand.scient.pol.	Djøf	Juristernes og Økonomernes Pensionskasse
Cand.scient.san.	DM - (Dansk Magisterforening)	MP Pension
Det forudsættes, at kandidaten er optaget på cand.scient.san.-uddannelsen på grundlag af en adgangsgivende (bachelor-)uddannelse, der henhører under akademikeroverenskomstens dækningsområde.		
Cand.scient.san.publ.	Djøf	Juristernes og Økonomernes Pensionskasse
	DM - (Dansk Magisterforening)	MP Pension
Cand.scient.san.publ. i stillinger som underviser eller forsker henhører under DM (Dansk Magisterforening), øvrige henhører under Djøf, idet dog cand.scient.san.publ. ansat som ledende medarbejder eller chef på undervisnings- og forskningsområdet henhører under DM (Dansk Magisterforening).		
Cand.scient.soc.	Djøf	Juristernes og Økonomernes Pensionskasse
	DM - (Dansk Magisterforening)	MP Pension
Cand.scient.soc. (og mag.scient.soc) henhører under Djøf. Undtaget herfra er de tilfælde, hvor uddannelserne i overvejende grad består af antropologi eller etnografi og - for så vidt angår kombinationsuddannelse fra Aalborg Universitet - hvor en cand.phil.-uddannelse i samfundsfag er overbygget med "kvindestudieår". Disse uddannelser henhører under DM (Dansk Magisterforening).		
Cand.silv. /Forstkandidat	JA (Jordbrugsakademikerne)	Pensionskassen for Jordbrugsakademikere og Dyr-læger (PJD)
Cand.soc.	Djøf	Juristernes og Økonomernes Pensionskasse
	DM – (Dansk Magisterforening)	MP-Pension
	Forbundet Kommunikation og Sprog	PFA-Pension

Uddannelse	Forhandlingsberettiget organisation	Pensionskasse
<p>Forhandlings- og aftaleretten for kandidater med uddannelsen cand.soc. varetages af DM – (Dansk Magisterforening), Djøf og Forbundet Kommunikation og Sprog på følgende måde:</p> <p>Cand.soc. med følgende uddannelsesretninger henhører under DM: Miljø- og konfliktanalyse, miljøplanlægning, evaluering, sociologi og kulturanalyse, europæiske studier, udvikling og internationale relationer, socialt arbejde, sundhedsfremme og sundhedsstrategier.</p> <p>Cand.soc. i samfundsfag henhører under Djøf, dog ikke hvis der er tale om gymnasiefaguddannelsen, som henhører under DM.</p> <p>Cand.soc. med følgende uddannelsesretninger henhører under Djøf: Virksomhedsledelse, international sikkerhed og folkeret, Human Ressource Management, Management of Creative Business Processes, Organisational Innovation and Entrepreneurship, Servicemanagement.</p> <p>Cand.soc. med uddannelsesretningen Politisk Kommunikation og Ledelse (PLK) er grænsedraget mellem Djøf og Forbundet Kommunikation og Sprog på samme måde som gældende for cand.merc.(kom) - se denne.</p> <p>Cand.soc. med andre uddannelsesretninger end de ovenfor nævnte henhører under Djøf.</p>		
Cand.stat.	DM - (Dansk Magisterforening)	MP Pension
Cand.techn.soc.	Djøf	Juristernes og Økonomernes Pensionskasse
Cand.theol. beskæftiget ved universiteterne mv.	DM - (Dansk Magisterforening)	MP Pension
<p>Cand.theol. beskæftiget ved universiteterne, de højere læreanstalter, seminarierne og de videnskabelige biblioteker mv. henhører under DM (Dansk Magisterforening). Overenskomstansat sognepræst (sognepræst (OK)) henhører under Den danske Præsteforening.</p>		
Docent / Kunstnerisk/videnskabelig medarbejder ved musikkonservatorierne	DM - (Dansk Magisterforening)	MP Pension
<p>Docenter samt ansatte i stillingskategorier omfattet af Kulturministeriets notat af 12. marts 2004 om stillingsstruktur for kunstnerisk/videnskabeligt personale ved musikkonservatorierne under Kulturministeriet.: Adjunkt, lektor, professor, professor med særlige opgaver, studieadjunkt/-lektor, gæstelektor og gæsteprofessor.</p>		
Dr.phil.	DM - (Dansk Magisterforening)	MP Pension
Dr.scient.	DM - (Dansk Magisterforening)	MP Pension

Uddannelse	Forhandlingsberettiget organisation	Pensionskasse
ESA / Kandidat med erhvervsproglig/ erhvervsøkonomisk afgangseksamen	Djøf	Juristernes og Økonomernes Pensionskasse hhv. AP-Pension (se bemærkning)
HA (Civiløkonom)	Djøf	Juristernes og Økonomernes Pensionskasse hhv. AP-Pension (se bemærkning)
HA.jur (Handelsjurist)	Djøf	Juristernes og Økonomernes Pensionskasse
HD (Civiløkonom)	Djøf	Juristernes og Økonomernes Pensionskasse hhv. AP-Pension (se bemærkning)
Efter fusion mellem DJØF og C3 henhører såvel HD, HA og HA.jur under Djøf. For civiløkonomer (HA og HD) ansat før 1. januar 2010 indbetales pensionsbidrag til AP-Pension, ellers til Juristernes og Økonomernes Pensionskasse. Tilsvarende gælder for så vidt angår kandidater med erhvervsproglig/erhvervsøkonomisk afgangseksamen (ESA).		
Kand.samf.	Djøf	Juristernes og Økonomernes Pensionskasse
Kiropraktor	Dansk Kiropraktor Forening	SEB Pension
Kiropraktorer, der er autoriseret i henhold til lov nr. 415 af 6. juni 1991 eller senere regler om meddelelse af autorisation, for tiden lov nr. 451 af 22. maj 2006. Se også cand.manu.		
Konservator	DM - (Dansk Magisterforening)	MP Pension
Konservatorer, der har afsluttet konservatorskolens 5-årige uddannelse. Se også cand.scient.cons.		
Lektor ved Kunstakademiets billedkunstskoler	DM - (Dansk Magisterforening)	MP Pension
Lic.phil.	DM - (Dansk Magisterforening)	MP Pension
Lic.scient.	DM - (Dansk Magisterforening)	MP Pension
Læger ansat ved de højere uddannelsesinstitutioner ekskl. klinisk assistent	Yngre Læger	Lægernes Pensionskasse
	Foreningen af Speciallæger	Lægernes Pensionskasse
Læger ansat som ph.d.-stipendiat, i stillinger under adjunktiveau og på adjunktiveau henhører under Yngre Læger. Læger ansat i stillinger på lektor- og professorniveau og i ledende stillinger henhører under Foreningen af Speciallæger		
Læge, der er ansat som ph.d.-stipendiat ved sektorforsknings-institution	Yngre Læger	Lægernes Pensionskasse
Mag.art.	DM - (Dansk Magisterforening)	MP Pension

Uddannelse	Forhandlingsberettiget organisation	Pensionskasse
	Dansk Psykolog Forening	MP Pension
Mag.art. henhører generelt under DM (Dansk Magisterforening). Mag.art. i psykologi henhører dog under Dansk Psykologforening. Tilsvarende gælder for så vidt angår Cand.pæd og cand.pæd i psykologi. Se i øvrigt bemærkningen ad cand.psyk.		
Mag.scient	DM - (Dansk Magisterforening)	MP Pension
Mag.scient.soc.	DM - (Dansk Magisterforening)	MP Pension
	Djøf	Juristernes og Økonomernes Pensionskasse
Se bemærkningen ad cand.scient.soc.		
Magister, der ansættes som underviser på erhvervsskoleområdet	Gymnasieskolernes Lærerforening	MP Pension
Ved "magister" forstås de under DM (Dansk Magisterforening) anførte uddannelser på nær cand.phil og cand.interpret, cand.mag. i virksomhedskommunikation og cand.mag. i sprog og internationale forhold fra Aalborg Universitet. Gymnasiemagistre - herunder magistre, der ansættes som undervisere på erhvervsskoleområdet, henhører ikke under DM (Dansk Magisterforening), men under Gymnasieskolernes Lærerforening. En tilsvarende grænsedragning gælder for cand.phil.		
Musikterapeut	DM - (Dansk Magisterforening)	MP Pension
Musikterapeuter, uddannet ved Aalborg Universitet i henhold til bekendtgørelse nr. 87 af 12. marts 1984 om forsøgsuddannelse i musikterapi. (Bekendtgørelsen er ophævet).		
Sognepræst, der ansættes af Kirkeministeriet til hjælp for en fast præst eller ved betjening af en menighed	Den danske Præsteforening	Nordea Liv og Pension
Cand.theol. beskæftiget ved universiteterne mv. henhører under DM (Dansk Magisterforening).		
Tandlæge ved ansættelse a) i Sundhedsstyrelsen b) i videreuddannelsesstilling til specialtandlæge i ortodonti c) som heltidsansat og deltidsansat tandlæge ved tandlægeskolerne, og d) som militærtandlæge i forsvaret	Tandlægeforeningen	DANICA
AAD	Djøf	Juristernes og Økonomernes Pensionskasse
AAD: Den administrative datalogiuddannelse på Roskilde Universitetscenter i henhold til Undervisningsministeriets bekendtgørelse nr. 63 af 8. februar 1987 eller senere bekendtgørelse.		

Uddannelse	Forhandlingsberettiget organisation	Pensionskasse
AAE	Djøf	Juristernes og Økonomernes Pensionskasse
AAE: Den administrative eksamen ved Roskilde Universitetscenter i henhold til Undervisningsministeriets bekendtgørelse nr. 995 af 17. december 1986 eller senere bekendtgørelse.		

II. Bachelorer mv.

Uddannelse	Forhandlingsberettiget organisation	Pensionskasse
Bachelorer, som efter 3 års studier af en kandidatuddannelse eller anden uddannelse, der henhører under akademikeroverenskomstens dækningsområde, har erhvervet bachelorgraden BA, BS eller BSc.	Følger kandidatuddannelsen, medmindre andet følger nedenstående	Følger Kandidatuddannelse, medmindre andet følger nedenstående
BA i bibliotekskundskab og videnskommunikation uddannet ved Syddansk Universitet	Bibliotekarforbundet	Bibliotekarernes Pensionsordning i Kommunernes Pensionsforsikring (KP)
BMus (Se bemærkningen ad Cand.musicae)	DM - (Dansk Magisterforening)	MP Pension
Bachelor i jordbrug, fødevarer og miljø (Se bemærkning ad cand.scient under JA's forhandlingsområde)	JA (Jordbrugsakademikerne)	Pensionskassen for Jordbrugsakademikere og Dyr-læger (PJD)
Bachelor i medicinalkemi fra Aarhus Universitet (se bemærkningen ad cand.scient i medicinalkemi)	DM - (Dansk Magisterforening)	MP Pension

Lønninger og pensionsbidrag (niveau 31. marts 2012)

Det samlede pensionsbidrag udgør 17,1 pct.

I. Det nye lønsystem

Basislønforløbet fremgår af nedenstående oversigt.

Det nye lønsystem

Basisløn- trin	Basisløn	Pensionsbidrag i alt (17,1 pct.)	Eget pensi- onsbidrag	Basisløn inkl. eget pensionsbidrag
1	245.399	41.963	13.988	259.387
2	251.119	42.941	14.314	265.433
4 (2-årigt)	285.240	48.776	16.259	301.499
5	307.417	52.568	17.523	324.940
6	327.643	56.027	18.676	346.319
7	331.833	56.743	18.914	350.747
8	347.571	59.435	19.812	367.383

Special- og chefkonsulenters basisløn aftales inden for nedenstående intervaller.

Det nye lønsystem. Special- og chefkonsulenter (interval)

	Basisløn	Pensionsbidrag i alt (17,1 pct.)	Eget pensi- onsbidrag	Basisløn inkl. eget pensionsbidrag
Specialkonsulent				
Min.	450.909	77.105	25.702	476.611
Max.	472.431	80.786	26.929	499.360
Chefkonsulent				
Min.	485.345	82.994	27.665	513.010
Max.	511.173	87.411	29.137	540.310

II. Overenskomstansatte i stillinger klassificeret i lr. 35-42

Overenskomstansatte i stillinger klass. i lr. 35-42

Løntrin	Løn	Pensions- bidrag i alt (17,1 pct.)	Eget pen- sionsbidrag	Løn inkl. eget Pensionsbidrag
LR 35	441.027	75.416	25.139	466.166
LR 36	471.781	80.675	26.892	498.673
LR 37	521.094	89.107	29.702	550.796
LR 38	592.911	101.388	33.796	626.707
LR 39	650.993	111.320	37.107	688.100
LR 40	728.408	124.558	41.519	769.927
LR 41	821.385	140.457	46.819	868.204
LR 42	925.652	158.286	52.762	978.414
LR 42+	986.678	168.722	56.240	1.042.919

Note: Pensionsbidrag er vejledende. Løn og *pensionsgivende løn* afviger.

III. Det gamle lønsystem

Det gamle lønsystem

Løntrin	Løn	Pensions- bidrag i alt (17,1 pct.)	Eget pensi- onsbidrag	Løn inkl. eget pensionsbidrag
1	243.311	41.606	13.869	257.180
2	248.982	42.576	14.192	263.174
3	258.153	44.144	14.715	272.868
4	267.493	45.741	15.247	282.740
5	276.498	47.281	15.760	292.258
6	285.337	48.793	16.264	301.601
7	295.343	50.504	16.835	312.178
8	304.014	51.986	17.329	321.343
9	313.354	53.584	17.861	331.215
10	321.691	55.009	18.336	340.027
11	331.031	56.606	18.869	349.900
12	337.534	57.718	19.239	356.773
13	346.874	59.315	19.772	366.646
14	355.878	60.855	20.285	376.163
15	366.052	62.595	20.865	386.917
16	379.393	64.876	21.625	401.018
17	387.565	66.274	22.091	409.656

Lønforløb i nyt og gammelt lønsystem på de fællesakademiske skalaer

Basislønforløbet nyt lønsystem (jf. overenskomstens § 4)

Lønanc.	AC- Generelt	Bachelor AAE AAD	Biblio- tekar 1)	Cand.ne got. med 4 års uddan- nelse Han- delsjurist	Civil- økonom uden for Uden- rigsmin.	Cand.ph il. Cand.int erpret. Musik- terapeut
0	4	1	1	1	1	2
1	4	2	2	2	2	4
2	5	4	4	4	4	4
3	6	4	4	4	4	5
4	8	5	5	5	5	6
5			7	6	6	7
6				8	7	8

1) Bibliotekar DB og bibliotekar med afgangseksamen fra Danmarks Biblioteksskole (nu Det Informationsvidenskabelige Akademi (IVA))

Lønforløb på den fælles lønskala - gammelt lønsystem

Løn- anc.	AC- Ge- ne- relt	Farma- ceut	Civil- økonom (÷ UM) Cand.Neg ot med 4- årig ud- dannelse Han- delsjur.	Cand.phi 1. Cand.in- terpret. Musikte- rapeut	Cand. sci- ent. bibl.	Bib- liotekar fra Dan- marks Biblio- tekssko- le (Nu IVA)	Ba- chelor AAE AA*
0	3	4	1	1	3	1	1
1	4	5	2	2	4	1	2
2	5	6	3	3	5	2	3
3	6	7	4	4	6	2	4
4	7	8	5	5	7	3	5
5	8	9	6	6	8	3	6
6	9	10	7	7	9	4	7
7	10	11	8	8	10	4	
8	11	12	9	9	11	5	
9	12	13	10	10	12	6	
10	13	14	11	11	13	7	
11	14	15	12	12	14	8	
12	15	16	13	13		9	
13	16	17	14	14		10	
14				15		11	
15				16		12	

* I lønforløb for bachelor, AAE og AAD kan der ske personlig oprykning til trin 8.