

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. Denne bestemmelse gælder dog ikke for personer, der får delpension, jf. § 5 i aftale om generelle krav til indhold af bidragsdefinerede pensionsordninger i staten mv. (jf. for tiden Modst. nr. 028-16).
5. Personer, ansat efter rammeaftale om kontraktansættelse af chefer i staten (jf. for tiden Modst. nr. 060-19).

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

§ 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.

Kapitel 2. Løn mv.

§ 3. Løn

Lønssystemet består af en basisløn og en tillægsdel. Tillægsgdelen omfatter funktionstillæg, kvalifikationstillæg, engangsvederlag samt resultatløn, 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):

Basisløntrin	Basisløn
1	261.000 kr.
2	272.000 kr.
4 (2-årigt)	285.240 kr.
5	307.417 kr.
6	327.643 kr.
7	331.833 kr.
8	347.571 kr.

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 Københavns Universitet, Institut for Informationsstudier (tidl. Danmarks Biblioteksskole og 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. Levnedsmiddelingenier indplaceres i basisforløbet 1, 2, 4, 5, 6, hvor løntrin 4 er 2-årigt.
6. Professionsbacheloruddannede ergoterapeuter, fysioterapeuter, jordemødre og bygningskonstruktører indplaceres i basislønforløbet 1, 2, 4, 5, 6, 7, hvor løntrin 4 er 2-årigt.
7. Medarbejdere med en etårig akademisk overbygningssuddannelse indplaceres i basislønforløbet 2, 4, 5, 6, 7, hvor løntrin 4 er 2-årigt.

Med virkning fra 1. april 2022 ændres teksten i § 4, stk. 2, til følgende:

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, og levnedsmiddelingenier indplaceres i basislønforløbet 1, 2, 4, 5, 6, hvor løntrin 4 er 2-årigt.

2. Professionsbacheloruddannede ergoterapeuter, fysioterapeuter, jordemødre og bygningskonstruktører samt bibliotekarer med afgangseksamen fra Københavns Universitet, Institut for Informationsstudier (tidl. Danmarks Biblioteksskole og Det Informations-videnskabelige Akademi (IVA)), bibliotekarer DB, civiløkonomer uden for Udenrigsministeriet indplaceres i basislønforløbet 1, 2, 4, 5, 6, 7, hvor løntrin 4 er 2-årigt.
3. Medarbejdere med en etårig akademisk overbygningsuddannelse indplaceres i basislønforløbet 2, 4, 5, 6, 7, hvor løntrin 4 er 2-årigt.
4. Cand.negot.'er med 4 års uddannelse, handelsjurister, cand.phil.'er, cand.interpret.'er og musikterapeuter indplaceres i basislønforløbet 2, 4, 5, 6, 8, hvor løntrin 4 er 2-årigt.

§ 5. Tillæg

Der kan mellem Skatteministeriet og de forhandlingsberettigede organisationer/Akademikerne 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 resultatløns i form af tillæg for den pågældende måleperiode, i det omfang de på forhånd definerede kvantitative og/eller kvalitative mål er opnået.

§ 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.

§ 7. Lønregulering

Basislønnen efter § 4, funktions- og kvalifikationstillæg efter § 5, stk. 1-3, tillæg efter §§ 12 og 12A 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.

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.

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.

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

§ 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 1. september 2015 (Modst. nr. 041-15), om lønfradrag og lønberegning for tjenestemænd.

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 løndele:

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 resultatløn 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. Uanset at en række akademikerorganisationer har indgået aftaler om frit organisationsvalg, indebærer disse ikke, at der er frit valg af pensionsordning. Ansættelsesmyndigheden skal derfor indbetale pensionsbidragene til de pensionsordninger, som uddannelsen er henført til, jf. overenskomstens bilag A Vedtægter og regulativer for pensionsordningerne samt ændringer heri skal godkendes af overenskomstens parter, jf. dog bestemmelserne i Finansministeriets cirkulære om generelle krav til indhold af bidragsfinansierede pensionsordninger i staten mv. (Modst. nr. 020-19), hvorefter kollektive pensionsordninger, der opfylder aftalens minimums- og maksimumskrav ikke skal forelægges for Medarbejder- og Kompetencestyrelsen, men alene skal godkendes af organisationen.

Stk. 6. Ansatte, der som personlig ordning har opretholdt medlemskab eller som kan optages i Pensionsordningen af 1925 eller anden tilsvarende tjenestemandspensionsordning, er ikke omfattet af stk. 5. Pensionsbidrag efter stk. 1, nr. 1, indbetales til Pensionsordningen af 1925 eller anden tilsvarende tjenestemandspensionsordning. Pensionsbidrag af tillæg, jf. stk. 1, nr. 2-7, indbetales til den pensionsordning, der er nævnt i bilag A til overenskomsten.

Stk. 7. Tilbagekøb uden forbindelse med pensionsbegivenhedens indtræden kan alene ske i henhold til reglerne herom i Finansministeriets cirkulære om generelle krav til indhold af bidragsdefinerede pensionsordninger i staten mv., (jf. for tiden Modst. nr. 020-19). For bidrag, der er indbetalt før 1. april 1995, gælder de før denne dato gældende regler.

Stk. 8. Efter aftale mellem Skatteministeriet og den forhandlingsberettigede organisation kan bidragene indbetales til en anden pensionsordning, hvis indhold kan godkendes af parterne, jf. stk. 5.

Stk. 9. 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. 10. 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 2A til aftale af 25. august 2011 om senior- og fratrædelsesordninger, jf. Finansministeriets cirkulære af 29. august 2011 (Perst. nr. 043-11).

§ 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.

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 (jf. for tiden Modst. nr. 059-19) 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 tjenstemand på prøve.

Under en sådan konstitution kan der ydes tjenstefrihed 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.

§ 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 § 12B.

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 i staten (jf. for tiden Modst. nr. 060-19).

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).

§ 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.

Kapitel 3. Arbejdstid

§ 13. Arbejdstid

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

Stk. 2. Pauser medregnes, hvis de varer mindre end ½ time og den ansatte står til rådighed for arbejdsgiveren og ikke må forlade arbejdsstedet.

Stk. 3. Der kan indgås lokale arbejdstidsaftaler i overensstemmelse med reglerne i rammeaftalen af 6. oktober 1999 mellem Finansministeriet og centralorganisationerne om decentrale arbejdstidsaftaler (Perst. nr. 064-99). Der kan tilsvarende lokalt indgås aftaler i henhold til rammeaftalen af 14. juni 2002 mellem samme parter om opsparring af frihed (Perst. nr. 011-02).

Stk. 4. Hvis der lokalt er enighed herom, kan arbejdstidsnedsættelsen fra 40 timer ugentlig opsøres til hele fridage til senere afvikling. Opsparing kan ikke finde sted under afholdelse af ferie.

Stk. 5. Der kan lokalt indgås aftale om indførelse af flekstidsordninger. Dette gælder dog ikke undervisningsområdet.

Stk. 6. Rejser, der udføres som en del af tjenesten, medregnes i arbejdstiden, dog højest med 13 timer pr. døgn, medmindre andet aftales lokalt.

Stk. 7. Tjeneste på det fremmede tjenestested medregnes efter de almindelige regler for opgørelse af arbejdstid.

Stk. 8. Der tilkommer de ansatte fridage efter de for tjenestemænd gældende regler.

§ 13A. Plustid

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

Stk. 2. Ansatte i stillinger på lr. 37-niveau og derover samt andre, der er ansat i egentlige chefstillinger, er ikke omfattet af reglerne om plustid.

Stk. 3. Den individuelt aftalte arbejdstid kan ikke udgøre mere end gennemsnitlig 42 timer om ugen.

Stk. 4. Ved aftale om plustid forhøjes arbejdstiden, jf. § 13, og lønnen forholdsmæssigt.

Stk. 5. Der indbetales sædvanligt pensionsbidrag, jf. § 10, af hele den forhøjede løn.

Stk. 6. 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.

Stk. 7. Hvis den ansatte afskediges uansøgt, har den pågældende - uanset et eventuelt aftalt længere varsel - ret til at vende tilbage til den beskæftigelsesgrad, som gjaldt før overgangen til plustid, 3 måneder før fratrædelsestidspunktet.

§ 14. Merarbejde

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

Reglerne omfatter ikke:

1. Ansatte, der er omfattet af særskilte overtid- 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.

§ 15. Opsparingsdage

Hvis merarbejde ikke har kunnet afvikles inden udløbet af afspadseringsfristen i § 14, stk. 5, kan den ansatte i stedet for merarbejdsbetaling vælge at få den ikke-afviklede frihed konverteret som opsparringstimer/-dage.

Stk. 2. Ansættelsesmyndigheden kan fastsætte et maksimum, dels for hvor mange timer der årligt kan konverteres til opsparringstimer/-dage, dels for den til enhver tid værende opsparring af timer/dage. Maksimum kan ikke fastsættes til mindre end 74 timer – for ansatte på deltid og plustid en forholdsvis del heraf.

Stk. 3. Afspadsring, der efter stk. 1, er konverteret til opsparringstimer/-dage, kan ikke senere tilbageføres og godtgøres kontant, jf. dog stk. 6.

Stk. 4. Tidspunktet for afvikling af opsparingstimerne fastlægges efter aftale mellem ansættelsesmyndigheden og den ansatte. Afvikling kan ske såvel i timer som i hele dage.

Stk. 5. Ved afvikling af opsparingstimerne har den ansatte ret til sædvanlig løn, inkl. eventuelle fast påregnelige tillæg.

Stk. 6. Ved ansættelsesforholdets ophør afregnes eventuelle uafviklede opsparingstimer kontant med den aktuelle timeløn.

Stk. 7. Hvis opsparingen af timer ved den ansattes eller ansættelsesmyndighedens opsigelse af ansættelsesforholdet overstiger det i stk. 2 angivne timetal, kan ansættelsesmyndigheden kræve, at de overskydende timer afvikles i opsigelsesperioden.

Stk. 8. Eventuelle uafviklede konverterede omsorgstimer/-dage ændres med virkning fra 1. maj 2015 til opsparingstimer/-dage og omfattes af reglerne i stk. 2-7.

§ 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 6. december 2011 om beregning af løn under betalt fravær mv. (Perst. nr. 063-11).

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. Skatteministeriet 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.

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 fraværssituationer indgår dog ikke visse fast påregnelige ydelser, jf. Finansministeriets cirkulære af 6. december 2011 om beregning af løn under betalt fravær mv.

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

§ 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.

Stk. 2. 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. 3. Ved afskedigelse af en ansat må vilkårligheder ikke finde sted.

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

Stk. 5. Medarbejdere, som afskediges på grund af institutionens forhold, har ret til frihed med løn i op til to timer – placeret hurtigst muligt efter afskedigelsen og efter aftale med ansættelsesmyndigheden – til at søge vejledning i a-kassen.

§ 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.

§ 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.

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.

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.

§ 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 udligningstillægget 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 oprykningdato.

Hertil lægges yderligere anciennitet, som måtte være optjent i den mellemliggende 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 anciennitetstrin i basislønskalaen, som ligger nærmest over det løntrin på den tidligere lønskala, hvor vedkommende var placeret umiddelbart forud for sin fratræden og med oprykning til næste løntrin 1 år efter genansættelsen.

Hertil lægges yderligere anciennitet, som måtte være optjent i den mellemliggende periode.

Stk. 7. Midlertidige tillæg bevares uændret.

§ 27 a. Overgang for nye professionsbacheloruddannede

Professionsbacheloruddannede ergoterapeuter, fysioterapeuter, jordemødre og bygningskonstruktører overgår til ansættelse efter denne overenskomst med virkning pr. 1. april 2021.

Ved overgangen overgår de ansatte til det aftalte basislønforløb i overenskomstens § 4. Herudover kan der lokalt indgås aftale om tillæg.

Allerede ansatte, som ved overgang til det nye basislønforløb kan imødesee en lønnedgang, ydes et udligningstillæg, som udfases i forbindelse med senere centralt aftalte lønforbedringer.

Allerede ansatte med en højere pensionsprocent end 17,1 % ydes et pensionsudligningstillæg, som udligner forskellen mellem det hidtidige og nye pensionsbidrag. Pensionsudligningstillægget indgår i fritvalgsordningen jf. § 11, og modregnes i fremtidige pensionsstigninger.

Tjenestemandslignende ansatte bevarer hidtidige vilkår, jf. Aftale af 13. februar 2006 om pensionsforhold for tjenestemand- og tjenestemandslignende ansatte lærere.

§ 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. Fravigelse af overenskomstens bestemmelser

Der kan lokalt aftales fravigelser af overenskomstens øvrige bestemmelser. Aftalen indgås mellem den lokale ledelse og tillidsrepræsentanten.

Stk. 2. Aftaler om fravigelse af overenskomstens bestemmelser, jf. stk. 1, kan af hver af parterne opsiges til bortfald med 3 måneders varsel. Bestemmelsen i stk. 2, kan ikke fraviges ved lokal aftale.

§ 30. Hovedaftale

For overenskomsten gælder hovedaftale af 28. maj 1991 mellem Finansministeriet og akademikerorganisationerne.

§ 31. Ikrafttrædelses- og opsigelsesbestemmelser

Overenskomsten med tilhørende bilag har virkning fra 1. april 2021.

Stk. 2. Samtidig ophæves overenskomst af 25. juni 2019 for akademikere i staten (Modst. nr. 043-19), aftale af 5. oktober 2021 om forbedring af barselsvilkårene for ph.d.-stipendiater og tilføjelse af retskrav for adjunkter (Medst.nr. 026-21), organisationsaftale af 29. oktober 2020 for ergoterapeuter og fysioterapeuter (Medst.nr. 044-20), organisationsaftale af 20. november 2019 for bygningskonstruktører i staten (Medst.nr. 079-19) samt organisationsaftale af 15. december 2020 for undervisere på professionshøjskoler og erhvervsakademier med grunduddannelse som ergoterapeut, fysioterapeut, jordemoder eller bygningskonstruktør.

Stk. 3. Overenskomsten kan af parterne opsiges skriftligt med 3 måneders varsel til en 31. marts, dog tidligst den 31. marts 2024.

København, den

Forbundet Arkitekter og Designere

Skatteministeriet

Medarbejder- og Kompetencestyrelsen

Forbundet for Kultur og Information

Anida Mujezinovic Ocuz

Dansk Kiropraktor Forening

Dansk Mejeriingeniør Forening

Dansk Psykolog Forening

Danske Scenografer

Ddl (Den danske Landinspektørforening)

Den danske Dyr lægeforening

Den danske Præsteforening

Djøf

DM

Forbundet Kommunikation og Sprog

Foreningen af Speciallæger

Gymnasieskolernes Lærerforening

IDA (Ingeniørforeningen)

JA (Jordbrugsakademikerne)

Pharmadanmark

Tandlægeforeningen

Yngre Læger

Dansk Organist og Kantor Samfund

Konstruktørforeningen

Danske Fysioterapeuter

Ergoterapeutforeningen

Jordemoderforeningen

Generelle aftaler

De ansatte er omfattet af de til enhver tid gældende aftaler mellem Skatteministeriet og centralorganisationerne i pkt. 1-21:

Ved overenskomstforhandlingerne i 2021 er der indgået ny aftale eller aftalt ændringer i de aftaler, der er markeret med *.

1. Arbejdsgiverens pligt til at underrette arbejdstageren om vilkårene for ansættelsesforholdet, for tiden Fmst. cirk. 14/6 2002 (Perst. nr. 029-02).
2. *Aftale om chefløn, for tiden Fmst. cirk. 10/7 2019 (Modst. nr. 059-19).
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. 30/4 2019 (Modst. nr. 020-19).
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. 013-96).
6. Visse aspekter i forbindelse med tilrettelæggelse af arbejdstiden, for tiden Fmst. cirk. 18/7 2003 (Perst. nr. 055-03).
7. Tjenesterejseaftalen, for tiden Fmst. cirk. 30/6 2000 (Perst. nr. 057-00).
8. *Ferieaftalen, for tiden Skm cirk. 18/12 2019 (Medst.nr. 089-19).
9. Aftale om barsel, adoption og omsorgsdage, for tiden SKM. cirk. 18/05 2021 (Medst. nr. 010-21).
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. 29/4 2019 (Modst.nr.019-19).
13. *Tillidsrepræsentanter i staten mv., for tiden Fmst. cirk. 25/3 2019 (Modst.nr.009-19).
14. Job på særlige vilkår (Socialt Kapitel), for tiden Fmst. cirk. 14/6 1997 (Perst. nr. 033-97).
15. Aftale om senior- og fratrædelsesordninger, for tiden Fmst. cirk. 29/8 2011 (Perst. nr. 043-11).

16. Rammeaftale om distancearbejde, for tiden Fmst. cirk. 6/7 2005 (Perst. nr. 039-05).
17. Implementering af deltidsdirektivet, for tiden Fmst. cirk. 2/9 1999 (Perst. nr. 051-99).
18. Aftale om kontrolforanstaltninger, for tiden Fmst. cirk. 1/11 2010 (Perst. nr. 031-10).
19. *Aftale om kompetenceudvikling, for tiden Fmst. cirk. 15/6 2015 (Modst. nr. 020-15).
20. Aftale om samarbejde og samarbejdsudvalg i staten, for tiden Fmst. cirk. 27/8 2013 (Modst. nr. 031-13).
21. Aftale om oplæring på særlige vilkår (integrations- og oplæringsstillinger), for tiden Fmst. cirk. 29/6 2005 (Perst. nr. 036-05).

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. nedenfor:

Trin	Skalaløn	Trin	Skalaløn
1	243.311 kr.	10	321.691 kr.
2	248.982 kr.	11	331.031 kr.
3	258.153 kr.	12	337.534 kr.
4	267.493 kr.	13	346.874 kr.
5	276.498 kr.	14	355.878 kr.
6	285.337 kr.	15	366.052 kr.
7	295.343 kr.	16	379.393 kr.
8	304.014 kr.	17	387.565 kr.
9	313.354 kr.		

Stk. 2. Akademikere indplaceres i løntrinsforløbet 3-16, medmindre andet fremgår af nedenstående:

Bachelorer, AAE'ere, AAD'ere og levnedsmiddelingenører 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, civilingenører og landinspektører indplaceres i løntrinsforløbet 4-17.

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

Bibliotekarer med afgangseksamen fra Danmarks Biblioteksskole (nu Institut for Informationsstudier (INF)) indplaceres i løntrinsforløbet 1-12, hvoraf trin 1-4 er to-årige og trin 5-12 et-årige.

§ 2. Tillæg

Kvalifikationstillæg

Der kan mellem Skatteministeriet 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 Skatteministeriet (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.

§ 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 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 resultatløns 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 lønramme 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.

Klassificering af nyoprettede stillinger i lønramme 35 og 36 kan ske uden forudgående aftale med den forhandlingsberettigede organisation.

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:

§ 1. Løn

Der udbetales løn svarende til lønnen i den pågældende lønramme.

§ 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.

§ 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 tjenestemandslønssystemet.

§ 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 tjenestemænd.

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.

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.

Oprettelse af og oprykning til special- og chefkonsulentstillinger kan besluttes lokalt af ledelsen.

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.

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 kr.

§ 2. Tillæg

- a. Bilag 8 (forhandlingsystemet) finder ikke anvendelse for special- og chefkonsulenter, jf. dog litra c, sidste punktum samt litra e
- 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.

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.

- d. Der ydes et årligt tillæg på 21.100 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.

- e. Bilag 8 pkt. I, 3B om udlevering af relevante lønoplysninger til tillidsrepræsentanten gælder også for ansatte i henhold til bilag 4.

§ 3. Lønregulering

Basislønnen efter § 1, funktionstillæg efter § 2, tillæg efter § 2, litra d, samt tillæg i henhold til overenskomstens §§ 12 og 12A 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 21.100kr. 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 12A, i den udstrækning det er aftalt konkret jf. § 12B.

5. 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 karriereudviklingsamtale 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.

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

Protokollat om chefkonsulenter med personaleledelse

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

Protokollatet angiver særbestemmelser for disse ansatte. I øvrigt gælder overenskomstens bestemmelser, herunder bilag 4 med de modifikationer, der følger af bestemmelserne i dette protokollat, dog ikke bilag 4 § 2, litra e. Ansættelse efter akademikeroverenskomsten forudsætter som altid, at overenskomstens uddannelsesmæssige forudsætninger er opfyldt.

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

§ 1. Løn

Grundlønnen for chefkonsulenter med personaleledelse udgør:

515.000 kr. (niveau 31. marts 2012)

§ 2. Opsigelsesvarsler

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

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

§ 3. Fratrædelsesgodtgørelse

I tilfælde af uansøgt afsked, der ikke skyldes chefkonsulentens væsentlige misligholdelse, ydes en fratrædelsesgodtgørelse. Fratrædelsesgodtgørelsen udgør 2

måneders løn efter 1 års ansættelse. Herefter forhøjes fratrædelsesgodtgørelsen med 1 måneds løn for hvert fulde års ansættelse i stillingen, dog maksimalt 6 måneder.

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

§ 4. Overgangsordning

Ansatte, som er ansat efter reglerne i akademikeroverenskomstens bilag 3 eller bilag 4, og som er ansat i stillinger, der har et direkte personaleansvar, overgår til ansættelse efter dette bilag med virkning pr. 1. oktober 2018.

Ved overgangen overgår den ansatte til den aftalte grundløn, jf. § 1. Herudover kan der lokalt indgås aftale om tillæg, jf. bilag 4, § 2. Hvis grundlønnen ved indplaceringen efter § 1 overstiger den hidtidige grundløn, skal der ske modregning i eksisterende tillæg.

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) samt aftale om vilkår for ph.d.-stipendiater, som er indskrevet ved Det europæiske Universitetsinstitut i Firenze (bilag 5b)

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

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.

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.

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

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

§ 3. Løn

Den ansatte indplaceres i overenskomstens basislønsforløb 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 basislønsforløbet, når kandidatgraden er opnået, og optjener herefter anciennitet i henhold til overenskomsten.

§ 4. Tillæg

Til ansatte på basislønstrin 4 og derover ydes et ikke-pensionsgivende tillæg på 14.900 kr.

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

§ 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 løndelev:

1. basisløn
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.

§ 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.-stipendiater 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.

§ 10. Dækning af udgifter

Ph.d.-stipendiater er ikke omfattet af overenskomstens regler om dækning af udgifter i forbindelse med tjenesterejser.

§ 11. Flyttegodtgørelse

Ph.d.-stipendiater er omfattet af overenskomstens § 24 om flyttegodtgørelse.

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 kr. netto.

§ 3. Pensionsbidrag

Pensionsbidraget udgør årligt 43.265 kr., hvoraf 14.422 kr. er den ansattes egetbidrag og 28.843 kr. er arbejdsgiverbidraget.

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

Aftale om vilkår for ph.d.-stipendiater, som er indskrevet ved Det Europæiske Universitetsinstitut i Firenze

§ 1. Dækningsområde

Denne aftale omfatter ph.d.-stipendiater, der er indskrevet ved Det Europæiske Universitetsinstitut i Firenze.

§ 2. Ph.d.-uddannelsen ved Det Europæiske Universitetsinstitut i Firenze

Det Europæiske Universitetsinstitut i Firenze er oprettet ved en mellemstatslig konvention og finansieres af EU-landene i fællesskab. Instituttets formål og rammer er fastlagt ved konvention mellem medlemslandene.

Uddannelsen ved Det Europæiske Institut i Firenze er tilrettelagt som et 4-årigt forløb. Stipendiaterne indskrives med henblik på erhvervelse af en ph.d.-grad.

§ 3. Løn og pension

Ph.d.-stipendiater ved Det Europæiske Universitetsinstitut i Firenze følger i de første 3 studieår aftale om ph.d.-stipendiater, der i hele forløbet er indskrevet ved udenlandske institutioner, jf. protokollat om ph.d.-stipendiater (bilag 5a i Overenskomst for akademikere i staten).

Stk. 2. Såfremt ph.d.-stipendiaten opfylder betingelserne for at opnå stipendium i det fjerde studieår, følger ph.d.-stipendiaten fortsat aftale om ph.d.-stipendiater, der i hele forløbet er indskrevet ved udenlandske institutioner.

Lønnen i det fjerde studieår reduceres med værdien af det stipendium, der udbetales fra Det Europæiske Universitetsinstitut i Firenze.

Stk. 3. Der ydes pension efter § 3 i aftale om ph.d.-stipendiater, der i hele forløbet er indskrevet ved udenlandske institutioner.

Bilag 5c

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

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

§ 1. Område

Aftalen omfatter ph.d.-studerende, som i henhold til Uddannelses- og Forskningsministeriets 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 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.

Sik. 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

Bilaget indeholder tillæg til og særbestemmelser for 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 Skatteministeriet og Akademikerne, 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 Akademikerne, medmindre der foreligger særskilt bemyndigelse.

Ansatte i *stillinger klassificeret i lønramme 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.

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

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

Oplistningen 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.

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.

Introduktionsstillinger

2. Særlige bestemmelser om løn- og andre ansættelsesvilkår for ansatte i introduktionsstillinger er fastsat i aftale af 28. juni 2013 mellem Finansministeriet og Akademikerne (Modst. nr. 019-13).

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).

Bibliotekarere

4. Bibliotekarere, der er ansat før 1. april 1995 som tjenestemand eller med tjenstemandslignende ansættelse, har mulighed for at overgå til overenskomstansættelse. Bibliotekarere, der overgår fra tjenstemands- eller tjenstemandslignende ansættelse til overenskomstansættelse, og som under tjenstemandsansættelsen, henholdsvis den tjenstemandslignende ansættelse har valgt at forblive på gammelt lønsystem, kan vælge enten at overgå til det gamle lønsystem eller til det nye. Bibliotekarere, der overgår fra tjenstemandsansættelse eller tjenstemandslignende ansættelse, indplaceres på nærmeste højere løntrin (netto) med oprykning til næste trin efter overenskomstens bestemmelser.

Overgang fra tjenstemandsansættelse eller tjenstemandslignende 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

5. Til farmaceuter på nyt lønsystem ydes et tillæg på 9.300 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
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 kr., basislønnen til specialkonsulenter udgør min. 476.611 kr. og max. 499.360 kr. og basislønnen til chefkonsulenter udgør min. 513.009 kr. og max. 540.310 kr. I det gamle lønsystem udgør skalalønnen på trin 17: 409,656 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 basislønninger. 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.

Civiløkonomer

6. Til HD'ere uden for Udenrigsministeriet med 14 års anciennitet eller mere ydes et tillæg på 5.900 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

7. *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.

8. 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.

9. 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 kr.
4. - 6. år	41.900 kr.
7. - 8. år	48.500 kr.
9. og flg. år	57.000 kr.

Gammelt lønsystem

Anciennitet	Beløb
1. år	29.400 kr.
2. - 4. år	34.200 kr.
5. - 7. år	39.700 kr.
8. - 9. år	41.900 kr.
10. - 11. år	44.600 kr.
12. - 13. år	48.500 kr.
14. og flg. år	57.000 kr.

Ansættelsesmyndigheden indbetaler et pensionsbidrag på 9,0 pct. af rådighedstillægget for ansatte på nyt lønsystem. Per 1. april 2022 udgør pensionsbidraget 12,5 pct. 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.

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

10. Til fuldmægtige, ekspeditionssekretærer, politi- og dommerfuldmægtige, politi- og retsassessorer samt landinspektører med rådighedstillæg efter nr. 9 ydes et turnustillæg på 20.200 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.

Ministersekretærer

11. Til ministersekretærer ydes et tillæg på 98.700 kr.* årligt. Tillægget ydes ud over et evt. rådighedstillæg efter punkt. 9.

Videnskabeligt personale ved sektorforskningsinstitutioner

12. 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 protokollat af 4. november 2021 (Medst. nr. 032-21).

B. De enkelte ministerier

Beskæftigelsesministeriet

D 1. Rådighedstillæg til kredschefer og souschefer i Arbejdstilsynet udgør 48.200 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. Medmindre andet aftales mellem de lokale parter, gælder følgende:

Til jurister, der gør tjeneste i kredsene i Arbejdstilsynet, ydes der et tillæg på 28.600 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.

Energi-, Forsynings og Klimaministeriet

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.

Rådighedsvagttillægget på IDA/Ddl's område er pensionsgivende.

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 protokollat af 5. november 2021 (Medst. nr. 034-21).

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.

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 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.

Søfartsstyrelsen

2. I henhold til aftale af 15. december 2003 mellem Finansministeriet og Ingeniørforeningen i Danmark ydes der et tillæg på 4.100 kr.*, jf. aftale af 18. august 2003 mellem Søfartsstyrelsen og Foreningen af Skibsinspektører under Søfartsstyrelsen om rejsetid for overenskomstansatte skibsinspektører i Søfartsstyrelsen.

Forsvarsministeriet

1. Overenskomstansatte akademikere, der er ansat i en stilling omfattet af den til enhver tid gældende stillingsstruktur for civilt ansatte forskere med og uden undervisningspligt og civilt ansatte akademiske lærere ved Forsvarsakademiet (FAKDIR 430-1) er omfattet af bestemmelserne i protokollat af 5. november 2021 om visse ansættelsesvilkår for civilt ansatte forskere med og uden undervisningspligt og civilt ansatte akademiske lærere ved Forsvarsakademiet (Medst. nr. 039-21).

D 2. Til militære, juridiske rådgivere i forsvaret ydes et tillæg på 32.000 kr.* jf. aftale af 10. juni 2015 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. 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).

Rådighedsvagttillægget dækker tillige ingeniører ved Forsvarets Materieltjenestes laboratorium. Rådighedsvagttillægget på IDA/Ddl's område er pensionsgivende.

For ansatte på nyt lønsystem henvises til aftale af 12. februar 1997 mellem Beredskabsstyrelsen og Ingeniørforbundet i Danmark.

D 5. 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.

Rådighedsvagttillægget vedrørende Barsebäck beredskabet på IDA/Ddl's område er pensionsgivende.

6. 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 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 kr.* årligt.

D 3. Politifuldmægtige, anklagerfuldmægtige og anklagere i turnus hos de regionale statsadvokater, Rigsadvokaten, Statsadvokaten for Særlig Økonomisk og International Kriminalitet og Rigspolitiet, som opfylder betingelserne for at blive beskikkede som medhjælpere, får et midlertidigt funktionstillæg på 33.600 kr.* årligt.

S/k. 2. Politifuldmægtige, anklagerfuldmægtige og anklagere i turnus hos Rigsadvokaten, Statsadvokaten for Særlig Økonomisk og International Kriminalitet og Rigspolitiet, som er omfattet af den 2-årige obligatoriske medhjælperordning, får et midlertidigt funktionstillæg på 53.300 kr. årligt.

D 4. Der ydes følgende tillæg til politifuldmægtige og anklagere, der er ansat på nyt lønsystem:

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

D 5. Til dommer-, politi- og anklagerfuldmægtige og anklagere, som det pålægges at have fast tjenestested i flere politi- eller retskredse, ydes et tillæg på 33.600 kr.* årligt.

D 6. Der ydes vagtillæg til anklagerfuldmægtige, anklagere, senior- og specialanklagere 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 7. Dommerfuldmægtige, som pålægges at deltage i vagtweekend, ydes et tillæg på i alt:

1. 21.900 kr.* årligt, hvis det årlige antal vagter er 10 eller derover,

2. 10.900 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 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 kr.* årligt. De nærmere rammer for ordningen aftales lokalt.

D 8. Til dommerfuldmægtige, der har gennemført domstolenes grunduddannelse, ydes et tillæg på 30.400 kr.* årligt.

D 9. Til dommerfuldmægtige, som har gennemført en fuld turnusperiode i en af landsretterne, ydes et tillæg på 27.800 kr.* årligt.

Denne bestemmelse gælder alene for ansatte på nyt lønsystem.

D 10. Til politifuldmægtige og anklagere på gammelt lønsystem, der gør tjeneste i en statsadvokatur, i Rigsadvokaturen eller ved Rigspolitechefembedet, ydes et tillæg på 27.800 kr.* årligt.

D 11. Til jurister i Justitsministeriets departement, der har gjort tjeneste på fuld tid uden for departementet som dommerfuldmægtige, politifuldmægtige, anklagerfuldmægtige, anklagere, advokatfuldmægtige eller anden lignende beskæftigelse, ydes et tillæg på 27.800 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 12. Til dommerfuldmægtige, der er indstationeret i enten Østre eller Vestre Landsret, Højesteret eller Sø- og Handelsretten ydes et tillæg på 27.800 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 har opnået turnustillæg, og som er indstationeret i enten Østre eller Vestre Landsret, Højesteret eller Sø- og Handelsretten, samt til politifuldmægtige og anklagere, der har opnået turnustillæg, og som har været indstationeret i en fuld turnusperiode ved en statsadvokatur, Rigsadvokaturen eller Rigspolitietschefen ydes et tillæg på 27.800 kr.* årligt.

Denne bestemmelse gælder alene for ansatte på gammelt lønsystem.

D 14. Til fuldmægtige i Procesbevillingsnævnet med mindst 4 års lønanciennitet ydes et tillæg på 27.800 kr.* årligt.

Kirkeministeriet

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 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 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 kr.* årligt.
3. Når en sognepræst (OK) over en periode af minimum et år har virket som stiftsvikar, ydes et tillæg på 31.500 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 fratreden 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.

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 kr. For kvotalønnede sognepræster (OK) udbetales en tilsvarende procentdel af præstetillægget.

9. Overenskomsten omfatter akademikere i folkekirken, der er ansat ved stifter, ved Folkekirkens Uddannelses- og Videnscenter samt i de af Kirkeministeriet godkendte akademiske stillinger som fælles konsulenter ved flere menighedsråd, jf. § 3, stk. 2, i cirkulære nr. 9031 af 12. januar 2012 om fælles konsulenter ansat ved flere menighedsråd.

Kulturministeriet

Arkiver, biblioteker, museer

1. Overenskomstansatte akademikere, der er ansat i stillinger, der er omfattet af bestemmelserne i Kulturministeriets bekendtgørelse nr. 1222 af 30. oktober 2015 om stillingsstruktur for videnskabeligt personale med forskningsopgaver ved arkiver, biblioteker, museer mv., ydes tillæg i henhold til protokollat af 5. november 2021 om visse ansættelsesvilkår for videnskabeligt personale med forskningsopgaver ved arkiver, biblioteker, museer mv. under Kulturministeriet (Medst. nr. 035-21).

Musikkonservatorierne

2. Til kunstnerisk/-videnskabeligt personale ved musikkonservatorierne, der er omfattet af Kulturministeriets notat af 12. marts 2004 om stillingsstruktur ved disse institutioner, ydes tillæg i henhold til protokollat af 8. juni 2004 om stillingsstruktur for kunstnerisk/-videnskabeligt personale ved musikkonservatorierne under Kulturministeriet (Perst. nr. 035-04).

Til docenter ved musikkonservatorierne ydes et tillæg på 34.100 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:

Adjunkter/Lektorer	Tillæg
Ved ansættelsen	34.100 kr.*
Efter 3 års ansættelse	43.900 kr.*

Den Danske Scenekunstskole

4. Til kunstnerisk/-videnskabeligt personale ved Den Danske Scenekunstskole, ydes tillæg i henhold til protokollat af 5. november 2021 om visse ansættelsesvilkår for kunstnerisk/videnskabeligt personale på Den Danske Scenekunstskole (Medst. nr. 037-21).

Miljø- og Fødevarerministeriet

D 1. Forstfuldmægtige i Miljø- og Fødevarerministeriet ydes forstfuldmægtigtillæg efter samme regler som rådighedstillæg til fuldmægtige m.fl., jf. bilag 6, afsnit A, punkt 9.

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 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.

Dyrlæger og mejeriingeniører i Fødevarestyrelsen

D 3. I Fødevarestyrelsen ydes for rådighedstjeneste og merarbejde mm. følgende årlige tillæg til dyrlæger, mejeriingeniører samt levnedsmiddelingenører og -kandidater:

Ansatte på gammelt lønsystem

Løntrin 1 til og med 5	55.800 kr.
Løntrin 6 og derover	71.800 kr.

Ansatte på nyt lønsystem

Basisløntrin 1 til og med 5	55.800 kr.
Basisløntrin 6 og derover	71.800 kr.

Forpligtelsen til merarbejde udgør indtil 20 timer pr. kvartal.

Tillægget på 71.800 kr. kan af Fødevarestyrelsen eller regionskontorerne forhøjes med 14.500 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.

4. Fødevarestyrelsen og Den Danske Dyrlægeforening har den 29. maj 2018 indgået Protokollat for Fødevaredirektoratets dyrlæger ved eksportslagterier mv. De heri fastsatte slagteritillæg udgør 55.800 kr.*/71.800 kr.* Udryknings-tillæg er pensionsgivende i henhold til overenskomstens bestemmelser herom.

Kystdirektoratet

D 5. Til ansatte, som pålægges rådighedsvagter i forbindelse med stormflodsberedskaberne i Sønderjyllands og Ringkøbing amter, ydes der et rådighedstillæg på 34.100 kr.* årligt, jf. aftale af 14. februar 1997 mellem Kystinspektoratet (nu Kystdirektoratet) og Ingeniørforbundet i Danmark.

Undervisningsministeriet

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.

Akademikere, der ansættes i tekniske og administrative stillinger, og som har en uddannelse, der er nævnt i bilag A, samt ansættes i stillinger, der forudsætter anvendelse af en af de uddannelser, der er nævnt i dette bilag, eller korrespondentuddannelse, jf. bilag 10, og som ikke er egentlige chefstillinger, ansættes i henhold til overenskomsten, når disse ansættes på:

- Institutioner omfattet af lov om institutioner for erhvervsrettet uddannelse (LBK nr. 1269 af 29/11/2017)
- Institutioner omfattet af lov om institutioner for almen gymnasiale uddannelser og almen voksenuddannelse m.v. (LBK nr. 236 af 23/03/2018)
- Institutioner omfattet af lov om private institutioner for gymnasiale uddannelser (LBK nr. 928 af 3/7/2017)
- Institutioner omfattet af lov om institutioner for forberedende grunduddannelse (LOV nr. 698 af 8/6/2018)

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). Rektorer ved private og almene gymnasier mv., der ansættes pr. 1.1.2019 eller senere, er omfattet af Aftale om ansættelse af chefer ved institutioner inden for undervisning og uddannelse på Undervisningsministeriets område.

Det samme gælder for chefer, der vælger at overgå til Aftale om ansættelse af chefer ved institutioner inden for undervisning og uddannelse på Undervisningsministeriets område.

Fra den 1. januar 2019 kan der derfor ikke ske nyansættelser efter Finansministeriets cirkulære om løn- og ansættelsesforhold for rektorer ved private og almenne gymnasier mv. (Perst. nr. 013-08).

Institutioner for erhvervsrettet uddannelse (handelskoler, tekniske skoler og landbrugsskoler)

2. Lærere ved institutioner ved erhvervsrettet uddannelse er omfattet af overenskomstens bestemmelser om arbejdstid med de nedenfor nævnte afvigelser.

Indberetning om merarbejde og fastsættelse af merarbejdets omfang skal ske mindst én gang årligt (årsnorm).

Afspadsering bør være tildelt den ansatte inden udløbet af det år, der ligger umiddelbart efter det tidspunkt, hvor merarbejdets omfang er opgjort. Bestemmelserne i overenskomstens § 14, stk. 5, afsnit 2 og 3, om afvikling af afspadsering finder i øvrigt ikke anvendelse.

Der kan ikke ydes merarbejdshonorering til studielektorer i lønramme 36. Eventuelt merarbejde kan vederlægges efter reglerne om engangsvederlag i cheflønsaftalen.

Jævn arbejdsbelastning

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

De godkendte timer danner grundlag for opgørelsen af det samlede timeforbrug i normperioden ved dennes afslutning, men udgør ikke en endelig stillingtagen til eventuelt merarbejde, jf. § 14 i overenskomst for akademikere i staten.

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

Åbenhed og transparens

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

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

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

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

3. Særlige regler for lærere, der er fyldt 60 år

Lærere, der er fyldt eller fylder 60 år, skal i deres arbejdstidsopgørelse efter anmodning herom tillægges 175 timer årligt, som læreren selv disponerer over. Anmodningen skal fremsættes inden udgangen af normperioden og får virkning fra begyndelsen af den følgende normperiode, dog tidligst fra begyndelsen af den normperiode, hvori læreren fylder 60 år.

Lærere, der tillægges timer som ovenfor nævnt, kan ikke få merarbejdshonorering. Hvis normen overskrides, afspadsres de overskydende timer i den efterfølgende normperiode i forholdet 1:1.

Bestemmelserne finder alene anvendelse for lærere, der pr. 31. juli 2013 er fyldt 58 år.

4. Ret til nedsat arbejdstid for lærere, der er fyldt 50 år

Lærere, der pr. 31. juli 2013 er fyldt 50 år, men ikke 58 år, har – når de fylder 60 år – ret til nedsat arbejdstid med op til 175 timer årligt mod tilsvarende lønnedgang.

Deltidsansatte har ret til en forholdsmæssig arbejdstidsnedsættelse. Retten til nedsat arbejdstid indtræder fra den normperiode, hvori læreren fylder 60 år.

Ansatte med nedsat arbejdstid efter denne ordning optjener fortsat fuld pensionsret.

D 5. 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 skolars 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.

6. Akademikere, der er ansat i stillinger som adjunkt/lektor ved institutioner for erhvervsrettet uddannelse, opnår stillingsbetegnelsen lektor, når vedkommende kommer på sluttrin.

D 7. 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 Akademikernes Centralorganisation om fagkonsulenter beskikket af Undervisningsministeriet, jf. Undervisningsministeriets notat af 6. januar 2004 om beskikkelse af fagkonsulenter i Undervisningsministeriet.

8. Til lærere der udfører vejledning af pædagogikumkandidater ved de gymnasiale uddannelser, ydes et tillæg. Tillægget udgør 21.900 kr.* pr. pædagogikumkandidat.

9. Til lærere ydes følgende adjunkt/lektor tillæg:

Anciennitet	Tillæg
1. år	38.000 kr.*
2. år	38.000 kr.*
3. år	50.000 kr.*
4. år	50.000 kr.*
5. år	50.000 kr.*
6. år	50.000 kr.*
7. år og følgende år	72.500 kr.*

Ved ansættelsen indplaceres den ansatte i ovenstående forløb med det antal år, vedkommende har været beskæftiget med undervisning på gymnasialt eller højere niveau, eller med undervisning ved landbrugsskoler, hvor Undervisningsministeriet, jf. punkt D5, har godkendt, at arbejdet forudsætter, at den ansatte har en af de uddannelser, der er omfattet af overenskomsten.

Hvis den samlede faste løn inklusiv pensionsbidrag efter ændringen af tillægsstrukturen er lavere end den samlede faste løn inklusiv pensionsbidrag før ændringen, ydes et pensionsgivende tillæg til udligning af forskellen. Udlignings-tillægget nedsættes med samtlige fremtidige lønstigninger inklusiv pensionsbidrag.

10. Til stillinger som pædagogisk faglig koordinator udgør basislønnen 460.000 kr.

§ 2, litra a, b og c, samt §§ 3 og 4 i Akademikeroverenskomstens bilag 4 finder tilsvarende anvendelse for pædagogiske faglige koordinators. Overenskomstens § 14 om merarbejde finder ikke anvendelse for pædagogiske faglige koordinators.

Særligt om gymnasieagistre ansat ved erhvervsskolerne

11. Til ansatte på gammelt lønsystem vil der kunne ydes tillæg ("0-34-tillæg") på 38.800 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.

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 kr.*. I tillægget modregnes alle fremtidige procentreguleringer af den enkelte fuldmægtigs samlede løn i henhold til § 7 i overenskomsten, henholdsvis § 3 i protokollat om gammelt lønsystem.

Økonomi- og Indenrigsministeriet

1. Protokollat om stillingsstruktur for videnskabeligt personale med forskningsopgaver ved sektorforskningsinstitutionerne (for tiden Modst. nr. 029-19) finder tilsvarende anvendelse for videnskabeligt personale i VIVE - Det Nationale Forsknings- og Analysecenter for Velfærd.

Sundheds- og Ældreministeriet

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 kr.* årligt. ved en vagtforpligtelse på 13 uger årligt.

Uddannelses- og Forskningsministeriet

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.

Akademikere, der ansættes i tekniske og administrative stillinger, og som har en uddannelse, der er nævnt i bilag A, samt ansættes i stillinger, der forudsætter anvendelse af en af de uddannelser, der er nævnt i dette bilag, eller korrespondentuddannelse, jf. bilag 10, og som ikke er egentlige chefstillinger, ansættes i henhold til overenskomsten, når disse ansættes på:

- Institutioner omfattet af lov om professionshøjskoler for videregående uddannelser (LBK nr. 152 af 27/02/2018)
- Institutioner omfattet af lov om erhvervsakademier for videregående uddannelse (LBK nr. 153 af 27/02/2018)
- Institutioner omfattet af lov om medie- og journalisthøjskolen (LBK nr. 154 af 27/02/2018)
- Institutioner omfattet af lov om maritime uddannelser (LBK nr. 164 af 27/02/2018)

Akademikere, der ansættes i stillinger på institutioner omfattet af lov om universiteter (LBK nr. 172 af 27/02/2018), ansættes i henhold til overenskomsten, såfremt betingelserne i § 1, stk. 1, er opfyldt.

II. De højere uddannelsesinstitutioner mv.

2. Overenskomstansatte akademikere, der er omfattet af bestemmelserne i Uddannelses- og Forskningsministeriets bekendtgørelse af 1. juli 2015 om stillingsstruktur for videnskabeligt personale ved universiteterne, ydes tillæg og følger i øvrigt reglerne i protokollat af 4. november 2021 om visse ansættelsesvilkår for videnskabeligt personale ved universiteter (Medst. nr. 033-21)

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

3. Undervisningsadjunkter ved universiteter mv. ydes tillæg i henhold til protokollat af 8. september 2000 om undervisningsadjunkter (Perst. nr. 073-00).

4. Institutedere og dekaner ved universiteterne ansættes efter reglerne i protokollat af 2. april 2004 om institutedere og dekaner ved universiteterne (Perst. nr. 024-04).

D 5. For varetagelse af hvervet som studieleder ydes funktionstillæg. Tillægget aftales lokalt. Kan der ikke opnås enighed om andet, udgør tillægget:

Antal studenterårsværk	Årligt grundbeløb
Over 1.200	87.300 kr.*
600 – 1.199	61.100 kr.*
150 – 599	21.100 kr.*
150	13.600 kr.*

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

Det Sundhedsvidenskabelige Fakultet, Københavns Universitet

D 6. Vagtarbejde ved Det Sundhedsvidenskabelige Fakultet, Københavns Universitet, honoreres efter protokollat af 7. april 2003 mellem Den Kgl. Veterinær- og Landbohøjskole og Den Danske Dyrlægeforening 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 Dyrlægeforening.

Handelshøjskoleafdelinger

D 7. 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	Tillæg
Ved ansættelsen	34.100 kr.*
Efter 3 års ansættelse	43.900 kr.*
Lektorer	65.300 kr.*

- b) Senest 6 måneder før udløbet af det 6. ansættelsesår skal der ske bedømmelse af adjunktens kvalifikationer. Uddannelses- og Forskningsministeriet 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 reglerne 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 8. 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 kr.*
Efter 3 års ansættelse	43.900 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 7.

Heltidsansatte tandlæger

D 9. Til heltidsansatte i stillinger som ledende tandlæge på skolen for klinikasistenten og tandplejere ydes et tillæg på 75.500 kr.* årligt.

D 10. Lektorer ved tandlægeuddannelsen ved Københavns Universitet, der varetager vagtberedskab på Rigshospitalets afdeling for tand-, mund- og kæbesygdomme, ydes et tillæg på 46.500 kr.* årligt.

D 11. Heltidsansatte tandlæger er forpligtet til at holde institutionen underrettet om eventuel beskæftigelse, de har eller påtænker at overtage uden for tandlægeskolen.

Institutionen kan opsige 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 12. Tandlæger, der i henhold til Sundhedsministeriets bekendtgørelse nr. 1246 af 24. oktober 2007 om specialtandlæger ansættes i en videreuddannelsstilling 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 13. 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 14. 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 til-lige 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 ved-kommende skole, få adgang til at følge forelæsningsrækker og klinikker i ved-kommende fag samt deltage i kursus.

Det påhviler ikke de deltidsansatte at holde egentlige forelæsninger.

D 15. Lønnen for deltidsansatte tandlæger på normal kontrakt udgør følgende årlige beløb:

Stilling	Tillæg
Afdelingstandlæger	293.352. kr.*
Kliniske lærere	232.465 kr.*

Afdelingstandlæger betales 381,97 kr.* for hver times ferietjeneste op til 4 og kliniske lærere 302,68 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 årsløn.

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 16. 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 kr.* for hver times vagttjeneste og kliniske lærere med 302,68 kr.* Der tillægges 50 pct. for den første time pr. dag.

Læger ved de højere uddannelsesinstitutioner

D 17. Institutionen kan opsige 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

18. Til videnskabelige medarbejdere ved forskningsbiblioteker ved de højere uddannelsesinstitutioner under Uddannelses- og Forskningsministeriet, som er omfattet af protokollat om gammelt lønsystem, og som er ansat før 1. april 1997, ydes tillæg i henhold til protokollat af 5. marts 1997 om løn- og ansættelsesvilkår for videnskabelige stillinger ved forskningsbiblioteker ved de højere uddannelses institutioner under Undervisningsministeriet (Fmst. nr. 17/97). De i cirkulæret nævnte tillæg er pensionsgivende.

Risø DTU Energi/ Institut for Energifkonvertering og -lagring

D 19. 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 Fødevarerinstitut og DTU Veterinærinstitut

D 20. 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 kr.
Øvrige dyrlæger	46.400 kr.

Ansatte på nyt lønsystem

Dyrlæger med under 5 års anciennitet	44.300 kr.
Øvrige dyrlæger	51.100 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 21. Til dyrlæger og ingeniører ved DTU Veterinærinstitut, Afdeling for Virologi, Lindholm ydes et tillæg (Lindholmtillæg) på 32.100 kr.* årligt, jf. aftale af 14. februar 1997 mellem Statens Veterinære Institut for Virusforskning og Ingeniørforbundet, henholdsvis Den Danske Dyrlægeforening.

III. Kulturelle uddannelsesinstitutioner mv.

22. Overenskomstansatte akademikere, der er ansat i en stilling omfattet af den til enhver tid gældende stillingsstruktur for kunstnerisk/videnskabeligt personale ved Det Kongelige Danske Kunstakademis Skoler for Arkitektur, Design og Konservering, Arkitektskolen Aarhus samt Designskolen Kolding, ydes tillæg og omfattes i øvrigt af reglerne i protokollat af 5. november 2021 om visse ansættelsesvilkår for kunstnerisk/videnskabeligt personale ved Det Kongelige Danske Kunstakademis Skoler for Arkitektur, Design og Konservering, Arkitektskolen Aarhus samt Designskolen Kolding (Medst. nr. 036-21).

D 23. 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 aftale af 6. januar 1992

om klassificering af stillinger som valgt rektor ved Kulturministeriets videregående uddannelsesinstitutioner (APD. nr. 1/92).

Institut for Informationsstudier (INF)

24. Det informationsvidenskabelige Akademi (IVA) (nu: Institut for Informationsstudier (INF)) blev pr. 1. april 2013 fusioneret med Københavns Universitet. Ansættelse af videnskabeligt personale sker efter protokollat af 4. november 2021 om visse ansættelsesvilkår for videnskabeligt personale ved universiteter (Medst. nr. 033-21).

I protokollat af 7. februar 2014 om Det informationsvidenskabelige Akademis fusion med Københavns Universitet pr. 1. april 2013 er der aftalt overgangsordningerne for allerede ansatte medarbejdere.

Biblioteket ved Kunstakademiets Skoler for Arkitektur, Design og Konservering

25. Til videnskabelige medarbejdere ansat før 1. april 1997 ved Byggeriets Studiearkiv ved Det Kgl. Danske Kunstakademis skoler (nu: Biblioteket ved Kunstakademiets Skoler for Arkitektur, Design og Konservering), ydes tillæg i henhold til protokollat af 5. marts 1997 om løn- og ansættelsesvilkår for videnskabelige stillinger ved Byggeriets Studiearkiv ved Det Kgl. Danske Kunstakademis skoler (Fmst. nr. 20/97). De i cirkulæret nævnte tillæg er pensionsgivende. Denne bestemmelse gælder alene for ansatte på gammelt lønsystem.

IV. Professionshøjskoler, erhvervsakademier mv.

Professionshøjskoler, erhvervsakademier og Danmarks Medie- og Journalisthøjskole

26. Rektorer ved professionshøjskoler med en uddannelse nævnt i bilag A ansættes og aflønnes i henhold til protokollat til overenskomsten af 21. maj 2019 om stillinger som rektor ved professionshøjskoler (Modst. nr. 028-19).

Rektorer ved professionshøjskoler med en uddannelse nævnt i bilag A, der ansættes pr. 1.1.2019 eller senere, er omfattet af Aftale om ansættelse af chefer ved institutioner inden for undervisning og uddannelse på Undervisningsministeriets område.

Det samme gælder for rektorer, der vælger at overgå til Aftale om ansættelse af chefer ved institutioner inden for undervisning, uddannelse og forskning på Uddannelses- og Forskningsministeriets område.

Fra den 1. januar 2019 kan der derfor ikke ske nyansættelser i henhold til protokollat til overenskomsten af 21. maj 2019 om stillinger som rektor ved professionshøjskoler (Modst. nr. 028-19).

27. For ansatte, der er beskæftiget med undervisning ved professionshøjskolerne, erhvervsakademierne og Danmarks Medie- og Journalisthøjskole, gælder overenskomstens bestemmelser om arbejdstid med de nedenfor nævnte afvigelser vedrørende merarbejde.

Indberetning om merarbejde og fastsættelse af merarbejdets omfang skal ske mindst én gang årligt (årsnorm).

Afspadsering bør være tildelt den ansatte inden udløbet af det år, der ligger umiddelbart efter det tidspunkt, hvor merarbejdets omfang er opgjort. Bestemmelserne i overenskomstens § 14, stk. 5, afsnit 2 og 3, om afvikling af afspadsering finder ikke anvendelse

Jævn arbejdsbelastning

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

De godkendte timer danner grundlag for opgørelsen af det samlede timeforbrug i normperioden ved dennes afslutning, men udgør ikke en endelig stillingtagen til eventuelt merarbejde, jf. § 14 i overenskomst for akademikere i staten.

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

Åbenhed og transparens

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

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

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

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

28. Med virkning fra den 1. august 2013 indføres ny stillingsstruktur for undervisere ved erhvervsakademier, professionshøjskoler og Danmarks Medie- og Journalisthøjskole jf. Ministeriet for Forskning, Innovation og Videregående Uddannelsers notat om stillingsstruktur af 29. maj 2013 for undervisere ved erhvervsakademier, professionshøjskoler og Danmarks Medie- og Journalisthøjskole.

Overgangsordninger for allerede ansatte undervisere fremgår af pkt. 29b og 29c.

Overenskomstens §§ 21 og 22 om forhandling og voldgift finder ikke anvendelse for ansatte omfattet af ovennævnte stillingsstruktur eller hidtidige stillingsstrukturer i de tilfælde, hvor ansættelsesmyndigheden afskediger en adjunkt, fordi adjunkten undlader at anmode om lektorbedømmelse inden for den for vedkommende ansatte gældende frist, eller fordi lektorbedømmelsen af adjunkten ikke er positiv.

29a. Overenskomstansatte medarbejdere ved erhvervsakademier, professionshøjskoler og Danmarks Medie- og Journalisthøjskole, der er ansat i en stilling omfattet af Uddannelses- og Forskningsministeriets stillingsstruktur for undervisere ved erhvervsakademier, professionshøjskoler og Danmarks Medie- og Journalisthøjskole gælder følgende vilkår:

Docenter

Basislønnen til docenter udgør 471.800 kr. årligt.

Til docenter aftales tillæg lokalt. Opnås der ikke enighed om andet, ydes et tillæg på 40.000 kr.*

§ 2, litra a, b, c og e samt §§ 3 og 4 i Akademiker-overenskomstens bilag 4 finder tilsvarende anvendelse for docenter. Overenskomstens § 14 om merarbejde finder ikke anvendelse for docenter.

Adjunkter og lektorer

Der ydes følgende tillæg til adjunkter og lektorer:

Adjunkt	42.000 kr.*
Lektor	83.000 kr.*

29b. *Overgangsordning for allerede ansatte undervisere ved professionshøjskoler og Danmarks Medie- og Journalisthøjskole*

Undervisere ved professionshøjskoler og Danmarks Medie- og Journalisthøjskole, der er ansat inden den 1. august 2013, fortsætter på hidtidige lønvilkår med aftalte justeringer, jf. punkt 30-33, medmindre andet fremgår nedenfor.

Adjunkter, der er ansat inden den 1. august 2013, kan inden 1. august 2014 vælge at overgå til ansættelse efter den nye stillingsstruktur. Institutionen kan fastsætte en ny adjunktperiode efter reglerne i den nye stillingsstruktur. Overgang til en lektorstilling forudsætter positiv lektorbedømmelse efter den nye stillingsstruktur.

Vælger adjunkten ikke at overgå til ny stillingsstruktur, fortsætter adjunkten sit adjunktforløb efter den hidtidige stillingsstruktur. Overgang til en lektorstilling forudsætter positiv lektorbedømmelse efter de hidtidige stillingsstrukturer (stillingsstruktur ved Centre for Videregående Uddannelse og andre institutioner for mellemlange videregående uddannelser og stillingsstruktur ved Danmarks Erhvervspædagogiske Læreruddannelse). Adjunkter overgår efter positiv lektorbedømmelse til ansættelse efter den nye stillingsstruktur.

Undervisere på områder, der ikke tidligere har været omfattet af en stillingsstruktur, kan inden den 1. august 2014 vælge at lade sig lektorbedømme efter den nye stillingsstruktur. Der fastsættes i så fald en adjunktperiode efter reglerne i den nye stillingsstruktur og de omfattes af de løn- og ansættelsesvilkår, der gælder for adjunkter. Hvis adjunkten i sin hidtidige stilling har oppebåret en højere løn, bevares denne højere løn i adjunktperioden.

29c. *Overgangsordning for allerede ansatte undervisere ved erhvervsakademier*

Undervisere, der er ansat inden den 1. august 2013, fortsætter på hidtidige lønvilkår, medmindre andet fremgår nedenfor.

Undervisere, der er ansat inden den 1. august 2013, kan inden 1. august 2014 vælge at lade sig lektorbedømme efter den nye stillingsstruktur. Institutionen fastsætter i så fald en adjunktperiode efter reglerne i den nye stillingsstruktur, og de omfattes af de lønvilkår, der gælder for adjunkter. Overgang til en lektorstilling forudsætter positiv lektorbedømmelse efter den nye stillingsstruktur.

Hvis adjunkten i sin hidtidige stilling har oppebåret en højere løn bevares denne højere løn i adjunktperioden.

Undervisere kan efter aftale med institutionen anmode om at lade sig lektorbedømme uden forudgående ansættelse som adjunkt (fast-track) på hidtidige lønvilkår. Er bedømmelsen negativ, skal institutionen tilbyde underviseren en forlængelse af bedømmelsesperioden med op til to år med henblik på fornyet bedømmelse i tilknytning hertil. I så fald skal underviseren senest seks måneder før den forlængede bedømmelsesperiodes udløb, anmode om at få sine kvalifikationer bedømt. Anmodning kan ske tidligere efter aftale med institutionen. Er denne 2. bedømmelse negativ, eller undlader underviseren at anmode om at få sine kvalifikationer bedømt inden for den fastsatte frist skal institutionen umiddelbart herefter iværksætte en afskedigelse efter overenskomstens regler. Overgang til lektorstilling forudsætter positiv lektorbedømmelse efter den nye stillingsstruktur.

Til undervisere, der overgår til den nye stillingsstruktur, jf. ovenfor, ydes udover hidtidige undervisningstillæg, særligt tillæg og anciennitetstillæg eller eventuelle lokale tillæg, der træder i stedet for sådanne tillæg, et tillæg på 13.000 kr.*, dog således at det yderligere tillæg ikke bringer den samlede tillægssum over 83.000 kr. Tillægget ydes med virkning fra den 1. i måneden efter, at den ansatte har valgt at overgå til den nye stillingsstruktur, dog tidligst den 1. august 2013. Ved overgang til lektorstilling efter positiv bedømmelse ydes i stedet lektortillæg på 83.000 kr. *.

29d. *Supplerende pensionsbidrag for undervisere med visse grunduddannelser*

Undervisere med en grunduddannelse som bygningskonstruktører, ergoterapeut, fysioterapeut eller jordemoder får indbetalt et supplerende pensionsbidrag på 0,9 pct., som beregnes efter reglerne i § 10 og indgår i fritvalgsordningen jf. § 11.

30. Adjunkter og lektorer, der blev ansat i perioden fra 1. august 2003 til 31. juli 2013, og som var omfattet af Undervisningsministeriets notat af 30. juni 2003 om stillingsstruktur ved centre for videregående uddannelse og andre institutioner for mellemlange videregående uddannelser med ændringer, samt lektorer ansat før 31. juli 2003 ved tidligere pædagogseminarier og håndarbejdsseminarier ydes tillæg som følger:

Tillæg til adjunkter udgør 34.700 kr.*

Tillæg til lektorer på nyt lønsystem aftales lokalt. Opnås der ikke enighed om andet, ydes et tillæg på 70.400 kr.*

Eventuelt funktionstillæg til lektorer på nyt lønsystem aftales lokalt. Opnås der ikke enighed om andet, ydes et funktionstillæg på 11.000 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 70.400 kr.* Desuden ydes funktionstillæg på 11.000 kr.*, såfremt den ansatte opfylder betingelserne herfor.

Hidtidig personlig ordning om et særligt tillæg på 11.100 kr.* til lektorer ansat før 1. august 2000 ved pædagogseminarier og håndarbejdsseminarier bortfalder med virkning fra 1. august 2013.

31. For øvrige lærere, herunder adjunkter og lektorer, der var ansat den 31. juli 2003, gælder de personlige ordninger, som er nævnt i overenskomsten for perioden 2011-2013.

D32. Til adjunkter og lektorer ved Danmarks Medie- og Journalisthøjskole ydes følgende tillæg:

Tidspunkt	Tillæg
Ved ansættelsen	34.100 kr.*
Efter 3 års ansættelse	43.900 kr.*

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

Nationalt Center for Erhvervspædagogik (NCE) (tidl. Danmarks Erhvervspædagogiske Læreruddannelse (DEL))

D33. Til adjunkter og lektorer ved Danmarks Erhvervspædagogiske Læreruddannelse (nu: Nationalt Center for Erhvervspædagogik (NCE)) ydes tillæg som følger:

Adjunkter	34.700 kr.*
Efter 3 års ansættelse	45.200 kr.*
Lektorer	81.400 kr.*

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

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

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

Tillægget til DEL kursusledere på 82.700 kr.* bortfaldt med virkning fra den 1. januar 2011. Personer, der pr. 31. december 2010 oppebar dette tillæg, bevarer tillægget som personlig ordning indtil stillings- skifte.

D34. Til adjunkter og 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.

D35. Til lærere ved Den frie Lærerskole i Ollerup ydes følgende tillæg:

Adjunkter	Tillæg
Ved ansættelsen	34.100 kr.*
Efter 3 års ansættelse	43.900 kr.*
Lektorer	57.900 kr.*

Diplom- og eksportingeniøruddannelsen

36. 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 protokollat af 20. januar

1997 om stillingsstruktur ved diplomingeniøruddannelsen og eksportingeniør-uddannelsen (Perst. nr. 008-97).

Stilling	Tillæg
Amanuenser	34.100 kr.*
Adjunkter	43.900 kr.*
Lektorer og gæstelektorer	79.800 kr.*

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

For teknikumingeniører og akademiingeniører, der underviser ved ingeniørhøjskolerne, sker beregningen af løn og anciennitet efter de for civilingeniører gældende regler. Teknikumingeniørerne og akademiingeniører, der underviser ved ingeniørhøjskolerne indplaceres således i løntrinsforløb 4-17. Denne bestemmelse gælder alene for ansatte på gammelt lønsystem.

Kun lærere, der er ansat efter stillingsstrukturens iværksættelse den 1. april 1987, eller som overgår til stillingsstrukturen efter reglerne i protokollat af 20. januar 1997 om stillingsstruktur ved diplomingeniøruddannelsen og eksportingeniøruddannelsen (Perst. nr. 008-97), er omfattet af ovennævnte tillæg.

37. Til lærere ved diplomingeniøruddannelsen og eksportingeniøruddannelsen, som er ansat før 1. april 1987, ydes tillæg i henhold til protokollat af 26. juni 1997 (Perst. nr. 048-97).

Tillæggene udgør 43.900 kr.* og 60.900 kr.*

V. Maritime uddannelsesinstitutioner (maskinmesterskoler, maritime uddannelsescentre og navigationsskoler)

Undervisere ved erhvervsakademi- og professionsbacheloruddannelser

38. For ansatte, der er beskæftiget med undervisning ved erhvervsakademi- og professionsbacheloruddannelser ved maritime uddannelsesinstitutioner, gælder overenskomstens bestemmelser om arbejdstid med de nedenfor nævnte afvigelser vedrørende merarbejde med virkning fra 1. september 2015.

Indberetning om merarbejde og fastsættelse af merarbejdets omfang skal ske mindst én gang årligt (årsnorm).

Afspadsering bør være tildelt den ansatte inden udløbet af det år, der ligger umiddelbart efter det tidspunkt, hvor merarbejds omfang er opgjort. Bestemmelserne i overenskomstens § 14, stk. 5, afsnit 2 og 3, om afvikling af afspadsering finder ikke anvendelse.

Jævn arbejdsbelastning

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

De godkendte timer danner grundlag for opgørelsen af det samlede timeforbrug i normperioden ved dennes afslutning, men udgør ikke en endelig stillingtagen til eventuelt merarbejde, jf. § 14 i overenskomst for akademikere i staten.

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

Åbenhed og transparens

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

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

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

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

39. Med virkning fra 1. september 2015 indførte Uddannelses- og Forskningsministeriet en ny stillingsstruktur for undervisere ved erhvervsakademiuddannelser og professionsbacheloruddannelser ved maritime uddannelsesinstitutioner.

Overgangsordninger for allerede ansatte undervisere fremgår af pkt. 41.

Afsked som følge af negativ faglig bedømmelse eller fordi, den ansatte undlader

at anmode om bedømmelse inden for den for vedkommende ansatte gældende frist, kan ikke behandles efter overenskomstens §§ 21 og 22 om forhandling og voldgift.

40. For medarbejdere beskæftiget med undervisning ved erhvervsakademi- og professionsbacheloruddannelser ved maritime uddannelsesinstitutioner, der fra 1. september 2015 ansættes efter den til enhver tid gældende stillingsstruktur, gælder følgende vilkår:

Docenter

Basislønnen for docenter udgør 471.800 kr. årligt.

Til docenter aftales tillæg lokalt. Opnås der ikke enighed om andet, ydes et tillæg på 40.000 kr.*

§ 2, litra a, b og c, samt §§ 3 og 4 i akademikeroverenskomsten bilag 4 finder tilsvarende anvendelse for docenter. Overenskomstens § 14 om merarbejde finder ikke anvendelse for docenter.

Adjunkter og lektorer

Der ydes følgende tillæg for adjunkter og lektorer:

Adjunkt	42.000 kr.*
Lektorer	83.000 kr.*

41. *Overgangordning for allerede ansatte undervisere ved maritime uddannelsesinstitutioner*
Undervisere beskæftiget med undervisning ved erhvervsakademi- og professionsbacheloruddannelser ved maritime uddannelsesinstitutioner, der er ansat inden den 1. september 2015, fortsætter på hidtidige lønvilkår med aftalte justeringer, jf. punkt 42-43, medmindre andet fremgår nedenfor.

Adjunkter, der er ansat inden den 1. september 2015, kan senest 1. september 2016 vælge at overgå til ansættelse efter den nye stillingsstruktur. Institutionen kan fastsætte en ny adjunktperiode efter reglerne i den nye stillingsstruktur. Overgang til en lektorstilling forudsætter positiv lektorbedømmelse efter den nye stillingsstruktur.

Vælger adjunkten ikke at overgå til den nye stillingsstruktur, fortsætter adjunkten sit adjunktforløb efter den hidtidige stillingsstruktur. Overgang til en lek-

torstilling forudsætter positiv lektorbedømmelse efter de hidtidige stillingsstrukturer (stillingsstruktur for navigationsskolerne og stillingsstruktur for maskinmestre og akademikere på maritime uddannelsescentre og maskinmesterskoler). Adjunkter overgår efter positiv lektorbedømmelse til ansættelse efter den nye stillingsstruktur.

Hjælperere, der er ansat inden den 1. september 2015, fortsætter på hidtidige løn- og ansættelsesvilkår, så længe ansættelsen varer.

Ved positiv bedømmelse af, om hjælpereren egner sig til videre uddannelse og tjeneste som adjunkt, jf. notat om stillingsstruktur for navigationsskoler af 6. august 1999, overgår hjælpereren til ansættelse som adjunkt eller adjunkt under opkvalificering efter reglerne i den nye stillingsstruktur.

42. Adjunkter og lektorer, der blev ansat inden den 1. september 2015, og som var omfattet af Søfartsstyrelsens notat af 17. december 2001 om stillingsstruktur på maritime uddannelsescentre og maskinmesterskoler, ydes tillæg som følger:

Til adjunkter udgør tillægget 34.700 kr.*

Til lektorer på gammelt eller nyt lønsystem, ydes udover nuværende lektortillæg, et tillæg på 5.800 kr.*, dog således, at den samlede tillægssum for de to tillæg ikke overstiger 83.000 kr.

43. *Navigationsskoler*

Adjunkter og lektorer, der blev ansat inden 1. september 2015, og som var omfattet af Søfartsstyrelsens notat af 6. august 1999 om stillingsstruktur ved navigationsskoler, samt lærere ansat før den 1. august 1999, ydes tillæg som følger:

Til lærere ansat før den 1. august 1999 ydes et tillæg på 17.700 kr.*

Til adjunkter udgør tillægget 34.700 kr.*

Til lektorer på gammelt eller nyt lønsystem, ydes udover nuværende lektortillæg, et tillæg på 5.800 kr.*, dog således, at den samlede tillægssum for de to tillæg ikke overstiger 83.000 kr.*

Undervisere, som ikke underviser på erhvervsakademi- og professionsbacheloruddannelser
44. For undervisere ved maritime uddannelsesinstitutioner, som ikke er omfattet af den til enhver tid gældende stillingsstruktur for undervisere ved erhvervsakademiuddannelser og professionsbacheloruddannelser ved maritime uddannelsesinstitutioner, gælder følgende:

D45. Navigationsskoler

Til lærere ansat før den 1. august 1999 ydes et tillæg på 17.700 kr.*

Til lærere, der er omfattet af Søfartsstyrelsens notat af 6. august 1999 om stillingsstruktur ved navigationsskoler (dvs. for tiden 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 kr.*

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

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

Ved fravær på grund af barsels- eller adoptionsorlov udskydes fristen for faglig bedømmelse af adjunkter efter ansøgning svarende til fraværsperiodens længde.

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. Under tjeneste i Udenrigsministeriet ydes der til overenskomstansatte med forflyttelsespligt et hjemmetillæg* i overensstemmelse med de til enhver tid gældende regler for tjenestemandsansatte jurister, jf. Ministeriet for Statens Lønnings- og Pensionsvæsen's brev af 2. april 1970 samt lønnings- og klassificeringslovens § 31, stk. 9. Tillægget er benævnt hjemmetillæg, da det ikke ydes under udsendelse.

Udlændinge- og Integrationsministeriet

D 1. Vagtbetaling til jurister i Udlændingestyrelsen, jf. aftale af 4. oktober 1984 og Finansministeriets brev af 17. april 1985, udgør i alt 2.752 kr.* for weekendvagter og i alt 1.442 kr.* for øvrige vagter, jf. aftale af 17. februar 1997 mellem Indenrigsministeriet og Danmarks Jurist- og Økonomforbund.

D 2. Til jurister i Udlændinge- og Integrationsministeriets 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 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.

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 individuel, kompetencegivende kompetenceudvikling i Den Statistiske Kompetencefond (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) 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 (eller et herunder nedsat udvalg) evaluerer årligt arbejdspladsens indsats for kompetenceudvikling.

Ud over drøftelsen af kompetenceudvikling i SU eller evt. i et særligt kompetence-/efteruddannelsesudvalg under SU 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 og nyuddannede akademikere. 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.

For nyuddannede akademikere kan overgangen fra studie- til arbejdsliv være særligt udfordrende, og derfor er det vigtigt at have en systematik til introduktion af disse til arbejdspladsen, opgaver og ansvar. Det er vigtigt med en god begyndelse på et godt og langt arbejdsliv, der hjælper den enkelte til at løse samfundsvigtige opgaver effektivt og med høj kvalitet.

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-/udviklings-samtale 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 opreg-

nede generelle og/eller specielle faglige kvalifikationer eller et generelt kvalifikationsniveau for at kunne bestride stillingen. Grundlaget for gruppevise kvalifikationsstillæg kan være et bestemt videreuddannelsesforløb, f.eks. specialistuddannelse, praksiserfaring af en vis varighed, autorisation, beskikkelse og lignende.

Kvalifikationsstillæg til enkeltpersoner

Aftaler om kvalifikationsstillæg til enkeltpersoner baseres på f.eks. gennemførte uddannelsesforløb, eventuelle tidligere ansættelser og personlige kvalifikationer. 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 kvalifikationsstillæg. Hertil kommer de markedsbestemte forhold, hvor et ønske om at fastholde en ansat kan udløse kvalifikationsstillæg.

Tillægsformer

Kvalifikationsstillæg ydes som hovedregel i form af varige tillæg, men kvalifikationsstillæg til enkeltpersoner kan, når de konkrete omstændigheder begrundes 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 Skatteministeriet 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 resultatløn, i det omfang en række på forhånd definerede - kvalitative og/eller kvantitative - mål bliver opfyldt.

B. Der er 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 *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 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 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.

Forhandlinger finder sted mindst én gang årligt, hvis den ansatte eller ledelsen ønsker det.

Forhandlingssystemet bygger 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).
2. 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 under forhandlingen 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.

Herudover er der ikke særlige proceskrav, da det er op til de enkelte institutioner at indrette sig efter de lokale behov. Det anbefales, at det lokalt overvejes, hvordan både medarbejdere og ledere bedst bliver klædt på til forhandlingerne, fx gennem adgang til oplysninger om løndannelsen på arbejdspladsen.

Tillidsrepræsentanten skal i forbindelse med de årlige lønforhandlinger have mulighed for at få relevante lønoplysninger for de personer, som den pågældende repræsenterer, herunder en liste over de ansatte. Såfremt der ikke er en tillidsrepræsentant, skal (central)organisationen have mulighed for at få lønoplysningerne.

Cirkulærebemærkning:

Lønoplysningerne kan indeholde oplysninger om medarbejderens navn, arbejdssted, stillingsbetegnelse, ansættelsestidspunkt, lønindplacering samt centralt og lokalt aftalte tillæg.

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 kompetenceudvikling, 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 Skatteministeriet 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 Skatteministeriet 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 DM 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.

Protokollat af 30. juni 2015 (Modst. nr. 035-15) 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 og bilag 4 om special- og chefkonsulenter.

Med hensyn til overenskomstens bilag 6 finder alene punkt 26-35 samt 38-45 vedrørende Uddannelses- og Forskningsministeriet 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
4. Maritime uddannelsescentre

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

¹ PKAT nr. 286 & 287

Chefer, der ansættes på professionshøjskoler, navigationsskoler og maritime uddannelsescentre pr. 1.1.2019 eller senere, er omfattet af Aftale om ansættelse af chefer ved institutioner inden for undervisning, uddannelse og forskning på Uddannelses- og Forskningsministeriets område.

Det samme gælder for chefer, der vælger at overgå til Aftale om ansættelse af chefer ved institutioner inden for undervisning, uddannelse og forskning på Uddannelses- og Forskningsministeriets område.

Fra den 1. januar 2019 kan der derfor ikke ske nyansættelse efter dette bilag.

Stk. 2. Ud over den afgrænsning, der følger af Akademikeroverenskomstens § 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) Bioanalytiker
 - b) Socialrådgiver/socionom
 - c) Sygeplejerske
 - d) Radiograf eller
 - e) Afspændingspædagog
3. 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), (Modst. nr. 022-12).

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:

Basisløntrin	Basisløn
2 (2-årigt)	285.240 kr.
3	307.417 kr.
4	327.643 kr.
5	336.958 kr.
6	347.571 kr.

Basisløntrin 3-5 er 1-årige.

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 kr.
3 (2-årigt)	285.240 kr.
4	307.417 kr.
5	327.643 kr.
6	331.833 kr.
7	336.958 kr.

Basisløntrin 1,4-6 er 1-årige.

§ 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.

§ 4. Pensionsbidrag

Ansættelsesmyndigheden indbetaler pensionsbidrag i henhold til overenskomstens § 10 til AkademikerPension.

§ 5. Aftalte tillæg

Ud over de ovenfor nævnte relevante tillæg i overenskomstens bilag 6 finder følgende tillæg endvidere anvendelse inden for protokollatets dækningsområde:

Uddannelses- og Forskningsministeriet

Navigationsskoler (Undervisere, som ikke underviser på erhvervsakademi- og professionsbacheloruddannelser).

D 1. Til hjælpelærere og navigationslærere ved navigationsskolerne ydes et særligt tillæg på 17.700 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 kr.*Tillægget ophører for afdelingsledere, der pr. 1.1.2019 eller senere, er omfattet af Aftale om ansættelse af chefer ved institutioner inden for undervisning, uddannelse og forskning på Uddannelses- og Forskningsministeriets område.

§ 6. Gammelt lønsystem

Overenskomstens bilag 2 gælder for lærere ansat inden for protokollatets 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 (skalatriner 21, 26, 28, 30, 32, 38, 40, 42 og 44). Det første skalatrin er 1-årigt, og de øvrige skalatriner er 2-årige.
2. Lærere omfattet af § 2, stk. 2, pkt. 1-2 aflønnes i lønrammeforløbet 20/27/30 (skalatriner 25, 27, 29, 31, 33, 35, 37, 39, 41 og 43). Skalatrinnene er 2-årige.

Stk. 2. Overgang til basislønsystemet (nyt lønsystem) for lærere nævnt i stk. 1 sker i henhold til overenskomstens § 27.

§ 7. Ikrafttrædelse mv.

Protokollatet har virkning fra 1. april 2021, og træder i stedet for det hidtidige protokollat.

Protokollat om korrespondenter i staten

Dette protokollat er indgået i henhold til § 1, stk. 3, i overenskomst for akademikere i staten.

Ansatte efter dette protokollat omfattes af overenskomst for akademikere i staten med undtagelse af overenskomstens § 4, § 8, § 16, stk. 1 og 2, § 27, bilag 2, bilag 5, 5a og 5b, bilag 6 samt bilag 9.

I øvrigt gælder følgende:

§ 1. Dækningsområde

Protokollatet omfatter medlemmer af Forbundet Kommunikation og Sprog med korrespondentuddannelse fra handelshøjskolen, når fremmedsprogligt arbejde udgør en overvejende del af den enkeltes arbejdstid, eller når uddannelsen er en nødvendig forudsætning for væsentlige arbejdsopgaver.

§ 2. Basisløn

Basislønnen udgør 271.962 kr. årligt (31. marts 2012 niveau).

Basislønnen udgør pr. 1. april 2022 281.962 kr. årligt (2012-niveau).

§ 3. Pensionsbidrag

Ansættelsesmyndigheden indbetaler pensionsbidrag i henhold til overenskomstens § 10 til PFA-pension.

§ 4. Gruppeliv

For ansatte, der ikke er omfattet af en pensionsordning med gruppelivsforsikring, betaler ansættelsesmyndigheden præmie til den gruppelivsforsikring, der er tegnet for statsansatte i Forenede Gruppeliv (aftale nr. 85034).

§ 5. Timelønnede

Stk. 1. Korrespondenter, der antages til arbejde, som skønnes at være midlertidigt på grund af arbejdets art (fx vikariat, sæsonarbejde eller tidsbestemt arbejde), kan aflønnes med timeløn, hvis den ansatte ikke er sammenlignelig med en fuldtids- eller tidsubegrænset ansat, eller hvis dette er begrundet i objektive forhold.

Stk. 2. Overgang til månedslønsansættelse sker senest efter 3 måneders uafbrudt ansættelse ved samme ansættelsesmyndighed.

Stk. 3. Lønmæssig placering samt vederlæggelse for overarbejde og for arbejde i forskudt tid sker efter de for månedslønnede korrespondenter gældende regler.

Stk. 4. Timelønnen beregnes som $1/1924$ af den i § 2 anførte årsløn. Hertil kan der ydes tillæg, jf. overenskomstens bestemmelser.

Stk. 5. Til timelønnede ydes betaling for søgnehelligdage svarende til lønnen ekskl. særlige ydelser for det antal timer, som pågældende skulle have udført, såfremt søgnehelligdagen havde været en normal arbejdsdag.

§ 6. Ikrafttræden

Protokollatet har virkning fra 1. april 2021.

11. Forskerstuderende på professionshøjskoler mv.

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

§ 1. Lektorer

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

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

§ 2. Adjunkter

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

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

§ 3. Øvrige forskerstuderende

Ansatte, der ikke er omfattet af §§ 1-2, ydes et ikke-pensionsgivende tillæg på 14.900 kr. om året.

§ 4. Arbejdsforpligtelser

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

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

§ 5. Ansættelsesperiode

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

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

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

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

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

§ 6. Ansættelsesperiodens udløb

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

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

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

Oversigt over overenskomstens forhandlingsberettigede organisationer, uddannelser og pensionsordninger

I nedenstående oversigt er det anført, hvilke kandidat- og bachelor- og professionsuddannelser mv. der er omfattet af akademikeroverenskomsten, ligesom det fremgår hvilken/hvilke organisation/-er, der er forhandlingsberettiget i forhold til de respektive uddannelser. Nye kandidatuddannelser optages løbende i overenskomsten på grundlag af grænsedragning mellem de relevante (akademiker)organisationer.

Kandidatuddannelser som nævnt i bilag A, der gennemføres med udgangspunkt i en professionsbacheloruddannelse, er omfattet af overenskomsten, medmindre andet fremgår nedenfor. Det er forudsat, at de pågældende kandidater udfører akademisk arbejde og ikke er omfattet af anden gældende overenskomst.

Overenskomsten omfatter ikke ledere og lærere med en grunduddannelse, der er omfattet af CO10's organisationsaftaler for professionshøjskolerne, og som med udgangspunkt i professionsbacheloruddannelsen har gennemført en kandidatuddannelse.

For så vidt angår kandidatuddannede med professionsbacheloruddannelse som ergoterapeut, fysioterapeut eller jordemoder, er disse grænsedraget således, at forhandlingsretten følger professionsbacheloruddannelsen, når ansættelsen sker i en stilling inden for fagets område, selvom overenskomstindplaceringen i øvrigt følger kandidatuddannelsen.

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 AkademikerPension.
- 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 kultur, kommunikation og globalisering, cand.mag i virksomhedskommunikation. MA in international business Communication – Multicultural Communication in Organizations. Dispensationen gælder tilsvarende for så vidt angår cand.theoler, der skifter mellem ansættelse som forsker/underviser og overenskomstansat sognepræst, og for bachelorer i medicinal kemi, som opnår kandidatgraden i medicinal kemi 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.
- 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 AkademikerPension eller P+ 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 erhvervssproglig/erhvervsøkonomisk afgangseksamen (ESA).

- e) For kandidatuddannede med en professionsbacheloruddannelse som ergoterapeut, fysioterapeut eller jordemoder er forhandlingsretten grænsedraget på baggrund af, om ansættelsen sker i en stilling inden for fagets område. I sammenhæng hermed følger det af stillingens indhold, hvilken pensionsordning pensionsbidraget skal indbetales til. I tilfælde, hvor den ansatte skifter mellem stillinger 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.

I. Kandidatuddannelser m.fl.

Uddannelse	Forhandlingsberettiget organisation	Pensionskasse
Akademiingeniør	Ingeniørforeningen, IDA	P+
Bibliotekar DB	Bibliotekarforbundet	PFA Pension (indtil 31.8.2012 Kommunernes Pensionsforsikring)
Bibliotekar med afgangseksamen fra Københavns Universitet, Institut for Informationsstudier (tidl. Danmarks Biblioteksskole og Det Informationsvidenskabelige Akademi (IVA))	Bibliotekarforbundet	PFA Pension (indtil 31.8.2012 Kommunernes Pensionsforsikring)
Cand.act.	Djøf	P+
	DM	AkademikerPension
Cand.act. i stillinger som underviser eller forsker henhører under DM , øvrige henhører under Djøf.		
Cand.adm.pol.	Djøf	P+
Cand.agro. / Agronom	JA (Jordbrugsakademikerne)	Pensionskassen for Jordbrugsakademikere og Dyr-læger (PJD)
Cand.arch. / Arkitekt	Arkitektforbundet	Arkitekternes Pensionskasse
Cand.art.	DM	AkademikerPension
Cand.art.perit	DM	AkademikerPension
Cand.art.scen.	DM	AkademikerPension

Uddannelse	Forhandlingsberettiget organisation	Pensionskasse
	Danske Scenografer	PFA Pension
Cand.art.scen., der er optaget på uddannelsen på baggrund af bacheloruddannelsen i iscenesættelse eller bacheloruddannelsen i scenekunstnerisk produktion, henhører under Danske Scenografer. Øvrige henhører under DM .		
Cand.brom. (Bromatolog)	Ingeniørforeningen, IDA	P+
Cand.comm.	Djøf	P+
	DM	AkademikerPension
Cand.comm. med samfundsvidenskabeligt overbygningsfag, der ikke er gymnasielærerfag, henhører under Djøf. Cand.comm. fra Roskilde Universitetscenters kommunikationsuddannelse 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 . Cand.comm. i kommunikation henhører ligeledes under DM .		
Cand.design	Arkitektforbundet	Arkitekternes Pensionskasse
Cand.geom. (Landinspektør)	Den Danske Landinspektørforening, DdL	Den af den Danske Landinspektørforening etablerede pensionsordning
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	AkademikerPension
	Forbundet Kommunikation og Sprog	PFA Pension
Kandidater henhører under Forbundet Kommunikation og Sprog. Dog henhører stillinger som forsker eller underviser ved de højere læreanstalter mv. samt ved professionshøjskoler under DM (DM).		
Cand.it /Kandidat i informationsteknologi	Forhandlingsretten følger den adgangsgivende eksamen	Pensionskassen følger den adgangsgivende eksamen
	DM	AkademikerPension
	Djøf	P+

Uddannelse	Forhandlingsberettiget organisation	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 der er optaget på baggrund af en bachelor fra IT-Universitetet henhører under DM. Kandidater i informationsteknologi, der er optaget på cand.it-uddannelsen på andet grundlag henhører under Djøf.		
Cand.jur. /Jurist	Djøf	P+
Cand.lact. / Mejeriingeniør	Dansk Mejeriingeniør For- ening	AP-Pension
Cand.ling.merc	DM	AkademikerPension
	Forbundet Kommunikation og Sprog	PFA Pension
Kandidater henhører under Forbundet Kommunikation og Sprog. Dog henhører stillinger som forsker eller underviser ved de højere læreanstalter mv. samt ved professionshøjskoler under DM (DM).		
Cand.mag.	DM	AkademikerPension
MA in international business communication – Multicul- tural Communication in Or- ganizations	Forbundet Kommunikation og Sprog	PFA Pension
Cand.mag i kultur, kommu- nikation og globalisering	DM	AkademikerPension
	Forbundet for Kommunika- tion og Sprog	PFA Pension
Kandidater henhører under Forbundet og Kommunikation og Sprog. Dog henhører stillinger som forsker eller underviser ved de højere læreanstalter mv. samt ved professionshøjskoler under DM (DM).		
Cand.mag. i sprog og inter- nationale forhold fra Aal- borg Universitet	DM	AkademikerPension
	Forbundet Kommunikation og Sprog	PFA Pension
Kandidater henhører under Forbundet Kommunikation og Sprog. Dog henhører stillinger som forsker eller underviser ved de højere læreanstalter mv samt ved professionshøjskoler under DM .		
Cand.mag. i virksomheds- kommunikation	DM	AkademikerPension
	Forbundet Kommunikation og Sprog	PFA Pension

Uddannelse	Forhandlingsberettiget organisation	Pensionskasse
Kandidater henhører under Forbundet Kommunikation og Sprog. Dog henhører stillinger som forsker eller underviser ved de højere læreanstalter mv. samt ved professionshøjskoler under DM .		
Cand.manu. (se også kiropraktor)	Dansk Kiropraktor Forening	SEB Pension
Cand.med.vet. / Dyrlæge	Den Danske Dyrlægeforening	Pensionskassen for Jordbrugsakademikere og Dyrlæger (PJD)
Cand.merc., herunder - Cand.merc.(jur.) - Cand.merc.(fil.) - Cand.merc.(mat.) - Cand.merc. (it) - Cand.merc. (dat) - Cand.merc. (psyk.)	Djøf	P+
Cand.merc.(kom)	Djøf	P+
	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 inden for medier, kommunikation, information og erhvervsprog. Andre cand.merc.(kom) henhører under Djøf.		
Cand.merc.aud.	Djøf	P+
Cand.merc.int.	Djøf	P+
Cand.musicae	DM	AkademikerPension
	Dansk Organist og Kantor Samfund (DOKS)	PFA 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 mv. og ved professionshøjskoler. - Cand.musicae (og bachelorgraden BMus) er endvidere omfattet af overenskomsten for så vidt angår stillinger, der er omfattet af protokollat for DOKS-organister og faste lærere på kirkemusikskolerne. Ansatte i disse stillinger henhører under Dansk Organist og Kantor Samfund.		
Cand.negot. med 4-årig hhv. 5-årig uddannelse	Djøf	P+
Cand.oecon	Djøf	P+

Uddannelse	Forhandlingsberettiget organisation	Pensionskasse
Cand.oecon.agro	JA (Jordbrugsakademikerne)	Pensionskassen for Jordbrugsakademikere og Dyr-læger (PJD)
Cand.pharm. /Farmaceut	Pharmadanmark	Pharmadanmarks Pensionssordning i PFA Pension hhv. Apotekervæsenets Pensionssordning
Cand.phil.	DM	AkademikerPension
	Gymnasieskolernes Lærereforening	AkademikerPension
Cand.phil, der ansættes på erhvervsskoleområdet, er grænsedraget til Gymnasieskolernes Lærereforening. Se i øvrigt bemærkningen ad "Magistre der ansættes til undervisning på erhvervsskoleområdet"		
Cand.polit.	Djøf	P+
Cand.polyt. (Civilingeniør)	Ingeniørforeningen, IDA	P+
Cand.psych. / Psykolog	Dansk Psykolog Forening	AkademikerPension
Ved "psykolog" forstås de under Dansk Psykologforening anførte uddannelser: cand.psyk, cand.pæd i psykologi (uddannelsen er nedlagt i 2004) og mag.art i psykologi.		
Cand.public.	DM	AkademikerPension
Cand.public. er omfattet af overenskomsten, når kandidaten er optaget på uddannelsen på grundlag af en bacheloruddannelse fra et universitet med undtagelse af kandidater med en universitær bachelor fra SDU i journalistik (linje A).		
Cand.pæd.	DM	AkademikerPension
	Dansk Psykolog Forening	AkademikerPension
Cand.pæd henhører generelt under DM . Cand.pæd. i psykologi henhører dog under Dansk Psykolog Forening. Tilsvarende gælder for så vidt angår Mag.art og Mag.art. i psykologi. Se i øvrigt bemærkningen ad cand.psyk.		
Cand.rer.soc.	Djøf	P+
Cand.san.	DM	AkademikerPension
Uddannelser/kandidater med betegnelsen cand.san. henhører under DM i den udstrækning, der ikke er aftalt anden/særlig organisationsgrænsedragning, jf. nedenstående.		

Uddannelse	Forhandlingsberettiget organisation	Pensionskasse
Cand.san. i ergoterapi	Ergoterapeutforeningen	Pensionskassen for Sundhedsfaglige
Cand.san. i jordemodervidenskab	Jordemoderforeningen	Pensionskassen for Sundhedsfaglige
Cand.scient.	DM	AkademikerPension
Uddannelser/kandidater med betegnelsen cand.scient. henhører under DM i den udstrækning, der ikke er aftalt anden/særlig organisations-grænsedragning, jf. nedenstående.		
Cand.scient. med følgende uddannelsesretninger: <ul style="list-style-type: none"> ○ agricultural development ○ agrobiologi (MSc in Agrobiology) ○ biologi-bioteknologi ○ jordbrug, natur og miljø (MSc in Agro-Environmental 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 - immunologi og inflammation - lægemiddelvidenskab - medicinalkemi - molekylær medicin - molekylær biomedicin - neurovidenskab 	Pharmadanmark	Pharmadanmarks Pensionsordning i PFA Pension hhv. Apotekervæsenets Pensionsordning

Uddannelse	Forhandlingsberettiget organisation	Pensionskasse
Cand.scient. i lægemiddelvidenskab har afgangseksamen fra Syddanske Universitet (bachelor og kandidatuddannelse) og Københavns Universitet (alene kandidatuddannelse). Cand.scient i medicinal kemi har afgangseksamen fra Aarhus Universitet (bachelor og kandidatuddannelse). Forhandlingsretten for bachelorer i medicinal kemi er grænsedraget til DM		
Cand.scient med følgende uddannelsesretninger: - datateknik - human ernæring	Ingeniørforeningen, IDA	P+
Cand.scient.adm.	Djøf	P+
Cand.scient.anth.	DM	AkademikerPension
Cand.scient.bibl.	Bibliotekarforbundet	PFA Pension (indtil 31.08. 2012 Kommunernes Pensionsforsikring)
Cand.scient.cons. (se også konservator)	DM	AkademikerPension
Cand.scient.med.	Ingeniørforeningen, IDA	P+
Cand.scient.oecon.	Djøf	P+
Cand.scient.pharm.	Pharmadanmark	Pharmadanmarks Pensionsordning i PFA Pension hhv. Apotekervæsenets Pensionsordning
Cand.scient.pol.	Djøf	P+
Cand.scient.san.	DM (DM)	AkademikerPension
Kandidater, der har en sundhedsfaglig professionsuddannelse, dog ikke ergoterapeut, fysioterapeut eller jordemoder, og hvor faget har betydning for vedkomnes beskæftigelse, er ikke omfattet af overenskomsten. Det gælder f.eks. hvor den pågældende arbejder som mellemlider i et laboratorium eller med sundhedsfaglig kvalitetssikring.		
Cand.scient.san.publ.	Djøf	P+
	DM (DM)	AkademikerPension
Cand.scient.san.publ. i stillinger som underviser eller forsker henhører under DM (DM), øvrige henhører under Djøf, idet dog cand.scient.san.publ. ansat som ledende medarbejder eller chef på undervisnings- og forskningsområdet henhører under DM (DM).		

Uddannelse	Forhandlingsberettiget organisation	Pensionskasse
Cand.scient.soc.	Djøf	P+
	DM	AkademikerPension
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 (DM).		
Cand.scient.techn.	Ingeniørforeningen, IDA	P+
Cand.silv. /Forstkandidat	JA (Jordbrugsakademikerne)	Pensionskassen for Jordbrugsakademikere og Dyr-læger (PJD)
Cand.soc.	Djøf	P+
	DM	MP-Pension
	Forbundet Kommunikation og Sprog	PFA Pension
Kandidater i undervisnings- og forskningsstillinger, der er optaget på baggrund af en professionsbachelor henhører under DM.		
Kandidater, der er optaget på grundlag af en anden bachelorgrad, hvor DM er forhandlingsberettiget organisation til kandidatoverbygningen, henhører ligeledes under DM, herunder cand.soc.-uddannelse som led i gymnasiefagsuddannelsen.		
Øvrige kandidater henhører under Djøf. Dog er cand.soc. med uddannelsesretningen Politisk Kommunikation og Ledelse (PLK) grænsedraget mellem Djøf og Forbundet Kommunikation og Sprog på samme måde som gældende for cand.merc.(kom).		
Cand.stat.	DM	AkademikerPension

Uddannelse	Forhandlingsberettiget organisation	Pensionskasse
Cand.tech med følgende uddannelsesretninger: -Bygningsenergidesign -Maritime teknologi -Ledelse og Informatik -Landinspektørvidenskab -Byggeledelse -Byggeledelse (eng) -Sikkerhed og risikostyring -bygningssinformatik -Forretningsinnovation -Globalt systemdesign -Produktion -Værdikæder og innovation - Teknologisk entreprenørskab	Ingeniørforeningen, IDA	P+
Cand.techn.al (Levnedsmiddelskandidat) fra levnedsmiddel- kødindustri-, og mejerilinen	Ingeniørforeningen, IDA	P+
Levnedsmiddelkandidater m.fl., der er ansat 30. september 2007 eller tidligere og som har deres pensionsordning i Pensionskassen for Jordbrugsakademikere og Dyrslæger (PJD), opretholder denne i PJD som en personlig ordning.		
Cand.techn.soc.	Djøf	P+
Cand.theol.	DM	AkademikerPension
	Den danske Præsteforening	Velliv. Pr. 01. 04. 2019 PFA Pension
Overenskomstansat sognepræst (sognepræst (OK)) og ansatte ved stiftsadministrationerne i stillinger med teologisk indhold henhører under Den danske Præsteforening. Øvrige cand.theol. henhører under DM		
Diplomingeniør	Ingeniørforeningen, IDA	P+ (indtil 30.09.2018 Pensionskassen for teknikum- og diplomingeniører (ISP)).
Docent / Kunstnerisk/videnskabelig medarbejder ved musikkonservatorierne	DM	AkademikerPension

Uddannelse	Forhandlingsberettiget organisation	Pensionskasse
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.		
Dr.phil.	DM	AkademikerPension
Dr.scient.	DM	AkademikerPension
Eksportingeniør	Ingeniørforeningen, IDA	P+ (indtil 30.09.2018 Pensionskassen for teknikum- og diplomingeniører (ISP)).
ESA/Kandidat med erhvervsproglig/erhvervsøkonomisk afgangseksamen	Djøf	P+ hhv. AP-Pension (se bemærkning)
HA (Civiløkonom)	Djøf	P+ hhv. AP-Pension (se bemærkning)
HA.jur (Handelsjurist)	Djøf	P+
HD (Civiløkonom)	Djøf	P+ 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 P+. Tilsvarende gælder for så vidt angår kandidater med erhvervsproglig/erhvervsøkonomisk afgangseksamen (ESA).		
Kand.samf.	Djøf	P+
Kirkemusikskolelærere	Dansk Organist og Kantor Samfund	PFA Pension
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	AkademikerPension
Konservatorer, der har afsluttet konservatorskolens 5-årige uddannelse. Se også cand.scient.cons.		
Kunstnerisk/videnskabeligt personale ved den danske Scenekunstscole	DM	AkademikerPension
	Danske Scenografer	PFA Pension
Kunstnerisk/videnskabeligt personale på Den Danske Scenekunstscole, som har en uddannelse, der er opført i bilag A, er grænsedraget i henhold til denne uddannelse.		

Uddannelse	Forhandlingsberettiget organisation	Pensionskasse
Kunstnerisk/videnskabeligt personale på Den Danske Scenekunstscole, som ikke har en uddannelse, der er oplyst i bilag A, er grænsedraget til DM, dog ikke medlemmer af Danske Scenografer, som er grænsedraget til Danske Scenografer.		
Lektor ved Kunstakademiets billedkunstskoler	DM	AkademikerPension
Levnedsmiddelsingeniører	Ingeniørforeningen, IDA	P+ (indtil 30.09.2018 Pensionskassen for teknikum- og diplomingeniører (ISP)).
Levnedsmiddelingenører m.fl. der er ansat 30. september 2007 eller tidligere og som har deres pensionsordning i Pensionskassen for Jordbrugsakademikere og Dyr læger (PJD), opretholder denne i PJD som en personlig ordning.		
Lic.phil.	DM	AkademikerPension
Lic.scient.	DM	AkademikerPension
Læger ansat ved de højere uddannelsesinstitutioner ekskl. klinisk assistent samt læger ansat som undervisere ved professionshøjskoler og erhvervsakademier	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-, docent- og professorniveau og i ledende stillinger henhører under Foreningen af Speciallæger		
Læge, der er ansat som ph.d.-stipendiat ved sektorforskningsinstitution	Yngre Læger	Lægernes Pensionskasse
Mag.art.	DM	AkademikerPension
	Dansk Psykolog Forening	AkademikerPension
Mag.art. henhører generelt under DM (DM). 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	AkademikerPension
Mag.scient.soc.	DM	AkademikerPension
	Djøf	P+
Se bemærkningen ad cand.scient.soc.		
Magister, der ansættes som underviser på erhvervsskoleområdet	Gymnasieskolernes Lærerforening	AkademikerPension

Uddannelse	Forhandlingsberettiget organisation	Pensionskasse
Ved ”magister” forstås de under DM 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, men under Gymnasieskolernes Lærerforening. En tilsvarende grænsedragning gælder for cand.phil.		
Musikterapeut	DM	AkademikerPension
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	Velliv Pr. 01.04.2019 PFA Pension
Se i øvrigt cand.theol.		
Tandlæge ved ansættelse a) På Sundhedsministeriets område b) i videreuddannelsesstilling til specialtandlæge i ortodonti c) som heltidsansat og deltidsansat tandlæge ved tandlægeskolerne, og d) som militærtandlæge i forsvaret	Tandlægeforeningen	Velliv (indtil 31.05.2013 Danica)
Teknikumingeniør	Ingeniørforeningen, IDA	P+ (indtil 30.09.2018 Pensionskassen for teknikum- og diplomingeniører (ISP)).
AAD	Djøf	P+
AAD: Den administrative datalogiuddannelse på Roskilde Universitetscenter i henhold til Undervisningsministeriets bekendtgørelse nr. 63 af 8. februar 1987 eller senere bekendtgørelse.		
AAE	Djøf	P+
AAE: Den administrative eksamen ved Roskilde Universitetscenter i henhold til Undervisningsministeriets bekendtgørelse nr. 995 af 17. december 1986 eller senere bekendtgørelse.		

II. Bachelorer, professionsbachelorer mv.

Uddannelse	Forhandlingsberettiget organisation	Pensionskasse
Bachelorer, som efter 3 års studier af en uddannelse, der henhører under akademikeroverenskomstens dækningsområde, har erhvervet bachelorgraden BA, BS eller BSc.	Følger kandidatuddannelsen, medmindre andet følger af nedenstående	Følger kandidatuddannelsen, medmindre andet følger af nedenstående
BA i bibliotekskundskab og videnskommunikation uddannet ved Syddansk Universitet	Bibliotekarforbundet	PFA Pension
BMus (Se bemærkningen ad Cand.musicae)	DM	AkademikerPension
Bachelor i IT	DM	AkademikerPension
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	AkademikerPension
Bachelor i offentlig innovation og digitalisering	Djøf	(P+)
Bachelor i organisatorisk læring	Djøf	P+
Bachelor i offentlig politik og økonomi	Djøf	P+
Bygningskonstruktør	Konstruktørforeningen	PFA Pension
Ergoterapeut*	Ergoterapeutforeningen	Pensionskassen for Sundhedsfaglige
Fysioterapeut*	Danske Fysioterapeuter	Pensionskassen for Sundhedsfaglige
Jordemoder*	Jordemoderforeningen	Pensionskassen for Sundhedsfaglige
Bachelor i teologi (præstekadet)	Den Danske Præsteforening	PFA Pension

Uddannelse	Forhandlingsberettiget organisation	Pensionskasse

Kandidater med de med * markerede professionsbacheloruddannelser lønindplaceres på baggrund af kandidatuddannelsen, men pensionskasseindplacering og forhandlingsret følger professionsbacheloruddannelsen, når ansættelsen sker i en stilling inden for fagets område.