



Cirkulære om overenskomst for

Akademikere i staten

2002

Cirkulære af 6. oktober 2003

PKAT nr.
J.nr. 01-332/31-2

Perst. nr. 071-03

Indholdsfortegnelse

Cirkulære

Generelle bemærkninger	5
Bemærkninger til de enkelte bestemmelser	8
Til § 1. Overenskomstens område.....	8
Til § 2. Ansættelsesform.....	9
Til § 4. Basisløn.....	9
Til § 5. Tillæg.....	11
Til § 6. Forhandlinger og indgåelse af aftaler mv.	13
Til § 8. Lønanciennitet.....	13
Til § 9. Pension	14
Til § 11. Konstitution i tjenestemandstilling.....	15
Til § 12. Arbejdstid.....	15
Til § 13. Merarbejde	16
Til § 14. Konvertering af ikke-afviklet afspadsring til omsorgsdage	16
Til § 15. Deltidsbeskæftigelse	16
Til § 17. Tjenestefrihed.....	17
Til § 19. Generelle aftaler	18
Til § 21. Opsigelse	18
Til § 22. Afskedigelsesprocedure	19
Til § 26. Overgangsordning for allerede ansatte.....	20
Bemærkninger til de enkelte bestemmelser i protokollat om gammelt lønsystem (bilag 1) 20	
Til § 1. Løn	21
Til § 2, stk. 1. Kvalifikationstillæg.....	21
Til § 2, stk. 2. Lokalløn/engangsvederlag.....	21
Til § 2, stk. 3. Turnustillæg.....	22
Bemærkninger til bilag 2, oversigt over tillæg og særbestemmelser.	22
Bemærkninger til bilag a og b.....	23
Overenskomst	
§ 1. Overenskomstens område.....	25
§ 2. Ansættelsesform.....	26
§ 3. Løn	26
§ 4. Basisløn.....	26
§ 5. Tillæg	27

§ 6. Forhandlinger og indgåelse af aftaler mv.	29
§ 7. Lønregulering	29
§ 8. Lønanciennitet.....	29
§ 9. Pension	30
§ 10. Lønudbetaling, lønberegning mv.	31
§ 11. Konstitution i tjenestemandstilling.....	32
§ 12. Arbejdstid.....	33
§ 13. Merarbejde	33
§ 14. Konvertering af ikke-afviklet afspadsering til omsorgsdage	35
§ 15. Deltidsbeskæftigelse	36
§ 16. Sygdom.....	36
§ 17. Tjenestefrihed.....	37
§ 18. Militærtjeneste	38
§ 19. Generelle aftaler.....	38
1. Chefløn	
2. Konvertering af over-/merarbejde, arbejdstidsbestemte ydelser mv. til faste tillæg	
3. Visse aspekter i forbindelse med tilrettelæggelse af arbejdstiden	
4. Tjenesterejser	
5. Ferie	
6. Barsel, adoption og omsorgsdage	
7. Tillidsrepræsentanter	
8. Job på særlige vilkår (Socialt Kapitel)	
9. Senior- og fratrædelsesordninger	
10. Distancearbejde	
11. Implementering af forældreorlovsdirektivet	
12. Implementering af deltidsdirektivet	
13. Udviklings- og Omstillingsfonden	
14. Kompetencefonden	
15. Strategisk og systematisk kompetenceudvikling i statens institutioner	
§ 20. Efterindtægt.....	39
§ 21. Opsigelse	39
§ 22. Afskedigelsesprocedure	39
§ 23. Flyttegodtgørelse.....	42
§ 24. Funktionærbolig.....	42
§ 25. Praktikantordning	42
§ 26. Overgangsordning for allerede ansatte.....	42
§ 27. Særbestemmelser.....	44
§ 28. Hovedaftale.....	44
§ 29. Ikrafttrædelses- og opsigelsesbestemmelser	44
Bilag til overenskomsten	
Bilag 1. Protokollat om gammelt lønsystem	47
§ 1. Løn	47

§ 2. Tillæg	48
§ 3. Procentregulering.....	49
§ 4. Pension	49
Bilag 2 Oversigt over tillæg og særbestemmelser	
(Nyt og gammelt lønsystem).....	51
A. Samtlige ministerier.....	51
B. De enkelte ministerier.....	55
Beskæftigelsesministeriet.....	55
Forsvarsministeriet.....	56
Indenrigs- og Sundhedsministeriet	56
Justitsministeriet	57
Kirkeministeriet	59
Kulturministeriet	61
Miljøministeriet.....	63
Ministeriet for Flygtninge, Indvandrere og Integration	64
Ministeriet for Fødevarer, Landbrug og Fiskeri	64
Ministeriet for Videnskab, Teknologi og Udvikling	66
Skatteministeriet	71
Trafikministeriet	71
Udenrigsministeriet.....	72
Undervisningsministeriet.....	72
Økonomi- og Erhvervsministeriet	84
Bilag 3 Kvalifikationstillæg og kompetenceudvikling (Nyt lønsystem).....	87
Bilag 4 Forhandlingssystemet (Nyt lønsystem)	90
Bilag 5 Indplacering af nye biblioteksskoleuddannelser pr. 1. april 2002 og omlægning af lønforløb for bibliotekarer pr. 1. april 2003 (Nyt lønsystem	
	94
Bilag a Overenskomstens område	97
Bilag b Oversigt over pensionskasser.....	102
Bilag c Lønninger og pensionsbidrag (niveau 1. oktober 1997).....	104
Bilag d Lønforløb i nyt og gammelt lønsystem på de fællesakademiske skalaer.....	108
Bilag e Protokollat om ph.d.-stipendiater og aftale om aflønning af ph.d.- studerende for arbejdsopgaver i forbindelse med forskeruddannelsen ...	110

Cirkulære om overenskomst for akademikere i staten

Generelle bemærkninger

1. Finansministeriet har med en række AC-organisationer indgået vedlagte overenskomst af 6. oktober 2003 for akademikere i staten.

Overenskomsten afløser overenskomst af 4. maj 2000 for akademikere i staten (Fhst. nr. 021-00).

Overenskomsten dækker alle akademikergrupper i staten, bortset fra læger samt adjunkter og lektorer ved gymnasieskolerne. For disse grupper er der særskilte overenskomster. Dog gælder den fælles akademikeroverenskomst for læger undtagen kliniske assistenter, der er ansat ved de højere uddannelsesinstitutioner.

Til overenskomsten er der knyttet følgende bilag:

- Bilag 1:** Protokollat om gammelt lønsystem.
- Bilag 2:** Oversigt over tillæg og særbestemmelser (Nyt og gammelt lønsystem).
- Bilag 3:** Kvalifikationstillæg og kompetenceudvikling (Nyt lønsystem).
- Bilag 4:** Forhandlingssystemet (Nyt lønsystem).
- Bilag 5:** Indplacering af nye biblioteksskoleuddannelser pr. 1. april 2002 og omlægning af lønforløb for bibliotekarere pr. 1. april 2003 (Nyt lønsystem).

Bilag 2 indeholder tillæg mv. til såvel ansatte på nyt som gammelt lønsystem, idet evt. afvigelser mellem nyt og gammelt lønsystem er markeret. Ligeledes indeholder oversigten såvel tillæg, der i det nye lønsystem forhandles og aftales centralt mellem Finansministeriet og AC, som tillæg der forhandles decentralt mellem pågældende ministerium og den forhandlingsberettigede organisation. Det skal dog understreges, at samtlige tillæg (dvs. også tillæg der fremgår af bilag 2) til ansatte på gammelt lønsystem forhandles centralt mel-

lem Finansministeriet og AC, medmindre der foreligger særskilt bemyndigelse.

Endelig fremgår af:

Bilag a: hvilke uddannelser og hvilke AC-organisationer overenskomsten omfatter

Bilag b: til hvilke pensionskasser pensionsbidrag skal indbetales.

Bilag c: lønninger og pensionsbidrag (i grundbeløb pr. 1.10.1997).

Bilag d: lønforløbet for forskellige uddannelser på nyt, henholdsvis gammelt lønsystem.

Bilag e: Protokollat om ph.d.-stipendiater og aftale om aflønning af ph.d.-studerende for arbejdsopgaver i forbindelse med forskeruddannelsen.

Akademikeroverenskomsten består af:

- et nyt lønsystem, der omfatter alle, der ansættes i henhold til akademikeroverenskomsten den 1. januar 1998 eller derefter - medmindre de pågældende overgår fra anden statslig ansættelse inden for akademikeroverenskomstens område og har ønsket at forblive på det gamle lønsystem. Medarbejdere ansat før denne dato kan vælge at overgå til det nye lønsystem. Special- og chefkonsulenter er uanset ansættelsesdato som hovedregel omfattet af det nye lønsystem, jf. pkt. 13.
- bestemmelser om løn og andre ansættelsesvilkår for overenskomstansatte i stillinger klassificeret i tjenestemændenes lønramme 35-42.
- et gammelt lønsystem, der omfatter medarbejdere, der er ansat før 1. januar 1998, og som ikke har valgt at overgå til det nye lønsystem.

Finansministeriet og Akademikernes Centralorganisation har i fællesskab udarbejdet en vejledning om det nye lønsystem. Denne indgår som kapitel 3 i Finansministeriets og Centralorganisationernes Fællesudvalgs ”Vejledning om nye lønsystemer i staten”. Vejledningen kan erhverves ved henvendelse til: Schultz Information a/s, tlf.; 43632300. Vejledningen findes ligeledes på Personalestyrelsens hjemmeside.

Ph.d.-stipendiater er med virkning fra 1. april 2003 omfattet af akademikeroverenskomsten, ifølge protokollat af 4. april 2003 med tilknyttet aftale om ph.d.-stipendiater, der i hele forløbet er indskrevet ved udenlandske institutioner, jf. bilag e. I protokollatet er fastsat særlige bestemmelser for ph.d.-stipendiater, herunder om løn, tillæg, pension mv.

Lønninger og tillæg i overenskomsten og bilagene er anført i **grundbeløb pr. 1. oktober 1997**.

2. Bibliotekarer med afgangseksamen fra Danmarks Biblioteksskole har siden 1. april 1995 været omfattet af overenskomsten.

Bibliotekarer, der er ansat før 1. april 1995 som tjenestemand eller med tjenestemandslignende ansættelse, har mulighed for at overgå til overenskomstansættelse. Bibliotekarer, der overgår fra tjenstemands- eller tjenestemandslignende ansættelse til overenskomstansættelse, og som under tjenstemandsansættelsen, henholdsvis den tjenestemandslignende ansættelse har valgt at forblive på gammelt lønsystem, kan vælge enten at overgå til det gamle lønsystem eller til det nye. Bibliotekarer, der ikke ønsker at overgå til overenskomstansættelse, bevarer den hidtidige ansættelsesform som en personlig ordning. Dette gælder også ved stillingsskift inden for det statslige område.

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

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

3. Vedrørende **opslag af stillinger** henvises til kap. 17 i Personaleadministrativ Vejledning (PAV).

Det henstilles til styrelserne, at der ved opslag af stillinger gives en nærmere beskrivelse af det til stillingen knyttede arbejds- og ansvarsområde i tilfælde, hvor stillingsbetegnelsen i sig selv ikke giver tilstrækkelig oplysning herom.

4. Styrelserne har pligt til at underrette den ansatte om **vilkårene for ansættelsesforholdet**. Der henvises til Finansministeriets cirkulære af 14. juni 2002 om arbejdsgiverens pligt til at underrette arbejdstageren om vilkårene for ansættelsesforholdet (Perst. nr. 029-02) samt til Finansministeriets cirkulære af 22. august 2002 om ansættelsesbreve for overenskomstansatte i staten (Perst. nr. 036-02).

Det henstilles til styrelserne, at der ved ansættelse gives hurtig meddelelse herom til vedkommende organisation og til den pågældendes pensionsinstitut.

5. Kan en ansat i en længere periode ikke varetage sin stilling, f.eks. på grund af tjenestefrihed uden løn, sygdom eller barselsorlov, og skønner styrelsen, at fraværet vil give anledning til merarbejde af betydeligt omfang, henstilles det til styrelsen at overveje at ansætte *vikar* frem for at yde godtgørelse for merarbejde i henhold til merarbejdsaftalen. Der kan i den forbindelse henvises til det under pkt. 40 anførte om mulighed for refusion af merudgifter ved vikarsættelsen under barsels- og adoptionsorlov.

6. Der kan indgås aftale om *kombinationsbeskæftigelse* i henhold til eksisterende rammeaftaler herom.

7. I øvrigt gælder følgende aftaler mellem Finansministeriet og centralorganisationerne:

- aftale om samarbejde og samarbejdsudvalg i statens virksomheder og institutioner
- rammeaftale om udvidet medarbejderindflydelse i statens institutioner
- rammeaftale om organisering af sikkerheds- og sundhedsarbejdet i statens institutioner.

Bemærkninger til de enkelte bestemmelser

Til § 1. Overenskomstens område

8. Ved ansættelse af akademiske medarbejdere med *udenlandske uddannelser* skal disse vurderes af Undervisningsministeriet, Center for Vurdering af Udenlandske Uddannelser (CVUU), hvis adresse er:

Undervisningsministeriet (CVUU)	Tlf.:	+45 3392 5600 (kl. 10-15)
H.C. Andersens Boulevard 43	Fax:	+45 3395 1801
1553 København V	E-mail:	cvuu@uvm.dk
	Internet:	www.cvuu.dk

CVUU vurderer konkret, hvilke udenlandske uddannelser, der niveaumæssigt er sammenlignelige med uddannelserne i bilag a; og hvis CVUU finder, at uddannelserne er på samme niveau, vil ansættelse kunne ske efter denne overenskomst.

9. Udenlandske uddannelser, der i medfør af *Sundhedsstyrelsens bekendtgørelse nr. 792 af 5. december 1991 om godkendte kiropraktoruddannelser*, kan danne grundlag for dansk autorisation som kiropraktor, anses for at være på niveau med den danske kiropraktoruddannelse.

10. Betegnelsen "kommuner" i stk. 2, nr. 1), litra b - omfatter i denne sammenhæng også amtskommuner, kommunale fællesskaber og statslig-kommunale fællesskaber mv.

Til § 2. Ansættelsesform

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

Ansættelse i staten og folkekirken sker som tjenestemand i det omfang, det er fastsat i cirkulære nr. 210 af 11. december 2000 om anvendelse af tjenstemandsansættelse i staten og folkekirken (Perst. nr. 087-00).

Til § 4. Basisløn

12. Indplacering på skalaen i stk. 1 sker efter uddannelse og anciennitet, jf. bilag d og bilag 5.

Den angivne basisløn er eksklusiv pensionsbidrag. I bilag c er basislønnin-ger og pensionsbidrag heraf (i grundbeløb pr. 1. oktober 1997) angivet pr. 1. april 2002, pr. 1. april 2003 og pr. 1. oktober 2003.

13. *Specialkonsulent og chefkonsulent:*

Special- og chefkonsulentstillinger kan i det nye lønsystem oprettes lokalt.

Indplaceringen på basisløn - dvs. om stillingen skal aflønnes som special- eller chefkonsulent - aftales mellem den lokale ledelse og tillidsrepræsentan-ten (efter bemyndigelse). Ved afgørelsen af om der er tale om en special- eller chefkonsulentstilling, lægges det faglige indhold mv. til grund.

Nye stillinger kan ikke slås op, før der er enighed om, hvorvidt der er tale om en special- eller chefkonsulentstilling.

Hvis de lokale parter ikke kan blive enige, kan forhandlingerne, hvis en af parterne kræver det, videreføres af repræsentanter fra henholdsvis ministeriet (departementet) og den pågældende organisation.

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

Tillæg

Der kan ydes specialkonsulenter og chefkonsulenter individuelle tillæg efter § 5, stk. 3 og 4, samt resultatløns efter § 5, stk. 6.

Special- og chefkonsulenter 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 special- og chefkonsulenter.

Med virkning fra 1. april 2003 er der aftalt nye bestemmelser om tillæg til specialkonsulenter og chefkonsulenter. Bestemmelserne, der omfatter special- og chefkonsulenter på nyt lønsystem, træder i stedet for § 5, stk. 3-6 og bilag 4 og fremgår af § 5, stk. 7. Med ændringerne indføres et nyt system for forhandling af engangsvederlag og tillæg efter samme principper som i chef-lønsystemet.

Merarbejde

Special- og chefkonsulenter er ikke omfattet af overenskomstens merarbejdsregler, men følger chefmerarbejdsreglerne i aftale om arbejdstidsregler for statens tjenestemænd, jf. dog nedenfor.

Med virkning fra 1. april 2003 erstattes chefmerarbejdsreglerne af bestemmelserne i § 5, stk. 7, litra b.

Overgang til det nye lønsystem for allerede ansatte

Konsulenter¹ i lønramme 35 og 36, der er ansat før 1. april 1993, og som ikke er omfattet af de for chefer gældende merarbejdsregler, kan vælge at overgå til det nye lønsystem og chefmerarbejdsreglerne, med virkning fra 1. april 2003 bestemmelsen i § 5, stk. 7, litra b. Samtidig hermed ydes et individuelt tillæg på 16.100 kr., jf. § 13, stk. 1.

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

¹ Hvis der er tale om konsulentstillinger klassificeret i lr. 35 og 36, som ikke er special- eller chefkonsulentstillinger, kan det lokalt (mellem ledelsen og den pågældende) aftales, at stillingsindehaveren overgår til det nye lønsystem. Hvis den pågældende ikke hidtil har været omfattet af chefmerarbejdsreglerne ydes i forbindelse med overgangen et individuelt tillæg på 16.100 kr., jf. § 13, stk. 1. Efter overgangen til det nye lønsystem er de pågældende omfattet af chefmerarbejdsreglerne, med virkning fra 1. april 2003 bestemmelsen i § 5, stk. 7, litra b.

Konsulenter ansat før 1. april 1993, der ikke ønsker at overgå til det nye lønsystem, er fortsat omfattet af cheflønspuljens muligheder for tillæg, jf. aftalen om chefløn.

14. Overenskomstansatte i stillinger i lønramme 35 og derover:

Ved ansættelse i henhold til denne overenskomst i stillinger, der er klassificeret i lønramme 35 og derover, udbetales løn svarende til lønnen i den pågældende lønramme. I bilag c er lønninger og pensionsbidrag pr. 1. april 2002 og pr. 1. oktober 2003 anført (i grundbeløb pr. 1. oktober 1997).

Overenskomstansatte i stillinger i lønramme 35 og derover er undtaget fra mulighederne for tillæg efter § 5, stk. 1-5. Disse følger i stedet bestemmelserne i aftale om chefløn, jf. § 19, pkt. 1.

Bestemmelsen i § 5, stk. 6 vedrørende resultatløns løn gælder ikke for overenskomstansatte i stillinger, der er klassificeret i lønramme 35 og derover, hvis de er omfattet af særlige regler om resultatløns løn.

Som eksempel kan nævnes medarbejdere, der er omfattet af reglerne i aftalen om chefløn om engangsvederlag, der fastsættes af ledelsen efter forhandling med den enkelte ansatte.

Øvrige medarbejdere i stillinger i lønramme 35 og derover er derimod omfattet af mulighederne for resultatløns løn i § 5, stk. 6.

Til § 5. Tillæg

15. Tillæggene i lønsystemet består af:

* *Centralt aftalte tillæg, stk. 1.*

Disse tillæg fremgår af bilag 2.

Der er tale om en række tillæg, som er aftalt mellem Finansministeriet og de forhandlingsberettigede organisationer/Akademikernes Centralorganisation efter bemyndigelse.

* *Decentralt aftalte funktions- og kvalifikationstillæg, stk. 2.*

Disse tillæg fremgår af bilag 2.

Nye tillæg, der aftales for grupper af ansatte i henhold til § 5, stk. 2, samt justering af sådanne tillæg forudsætter, at der i forbindelse med overenskomstforhandlingerne er afsat de fornødne puljemidler hertil. Aftaler om nye decentrale tillæg eller ændringer af bestående tillæg skal forelægges for Fi-

nansministeriet, inden de kan træde i kraft. Forelæggelsen skal indeholde en angivelse af antallet af medarbejdere, der potentielt omfattes af tillægget.

** Lokalt aftalte funktions- og kvalifikationstillæg til enkeltpersoner, stk. 3-4.*

Disse tillæg aftales lokalt og er knyttet til den enkelte persons særlige funktioner, henholdsvis kvalifikationer.

Der kan indgås forhåndsftaler om ydelse af sådanne tillæg.

Også ansatte, der er omfattet af automatiske tillægsordninger (f.eks. adjunkter/lektorer og fuldmægtige) kan få individuelle tillæg efter disse bestemmelser.

Tillæggene kan ydes såvel i forbindelse med ansættelsen som under ansættelsen, ligesom der under ansættelsen kan ske forhøjelser af eksisterende tillæg. Individuelle tillæg skal ikke puljefinansieres.

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

For så vidt angår sammenhængen mellem kompetenceudvikling og kvalifikationstillæg henvises til bilag 3.

** Resultatløn, stk. 6.*

Formålet med resultatbaserede lønformer er at skabe øget udvikling og fremme effektiviteten i de statslige institutioner.

Resultatløn er i princippet forhåndsftaler, som indebærer, at løntillæg bliver tildelt og udmøntet på baggrund af en række på forhånd definerede (kvantitative og kvalitative) resultatmål. Ledelsen og vedkommende organisation/tillidsrepræsentant indgår aftaler om resultatløn.

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

Resultatløn skal inden for driftsbevillinger afholdes af den særskilte lønbevilning, men hvor resultatlønsordninger indgår som led i en effektivisering, der

resulterer i dokumenterede besparelser på driftsbevillingen, vil der i overensstemmelse med budgetvejledningens regler kunne overføres midler fra øvrige driftskonti til lønkonti.

Der er ingen puljebegrænsning for anvendelse af resultatløn, heller ikke for ansatte på gammelt lønsystem. Resultatløn udmøntes som engangsvederlag.

** Tillæg til special- og chefkonsulenter, stk. 7 (nye bestemmelser med virkning fra 1. april 2003).*

Der henvises til bemærkningerne til § 4, basisløn, pkt. 13.

Til § 6. Forhandlinger og indgåelse af aftaler mv.

16. Et væsentligt element i det nye og decentralt orienterede lønsystem er, at den lokale lønfastsættelse integreres i den lokale personalepolitik. Det er derfor en forudsætning, at der er den fornødne aftalekompetence til stede på det lokale niveau.

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

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

Der henvises til bilag 4 om forhandlingssystemet, som tillige indeholder retningslinier vedrørende rets- og interesselvister.

Til § 8. Lønanciennitet

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

18. Bestemmelsen om tillæggelse af *forhøjet lønanciennitet* gælder alene ved nyansættelser. For allerede ansatte kan der således ikke foretages ombe-
regning af lønanciennitet.

Såfremt en bibliotekar overgår fra tjenstemandsansættelse eller tjenstemandslignende ansættelse, betragtes dette ikke som en nyansættelse.

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

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

20. Med virkning fra 1. april 1995 optjenes ved en beskæftigelse under 15 timer pr. uge halv *lønanciennitet*.

For ansatte omfattet af det gamle lønsystem (bilag 1) kan der i ganske særlige tilfælde ske begrænsning af lønancienniteten efter forudgående aftale mellem overenskomstens parter.

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

Til § 9. Pension

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

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

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

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

Tillæg efter § 5, stk. 2, der aftales efter 1. januar 1998, er pensionsgivende. Det forudsættes, at de fornødne puljemidler er afsat hertil.

25. Der kan ikke lokalt aftales anden pensionsdækning.

26. Lønspecifikationen skal indeholde oplysninger om det samlede pensionsbidrag og egetbidraget.

27. Der indbetales ATP-bidrag efter sats C.

Til § 11. Konstitution i tjenestemandstilling

28. Spørgsmål om ydelse af funktionsvederlag i tilfælde, som vedrører funktion i ikke-klassificerede stillinger på lønramme 35-niveau eller derover², afgøres i det enkelte tilfælde efter forhandling med den forhandlingsberettigede organisation af vedkommende ministerium/styrelse i overensstemmelse med hidtidig praksis på området.

Der er mellem overenskomstens parter enighed om, at der ikke er tilsigtet ændringer i hidtidig praksis i spørgsmålet om, hvorvidt det efter konkret forelæggelse for Finansministeriet vil kunne aftales, at konstitutionsvederlag under visse betingelser kan gøres pensionsgivende.

Til § 12. Arbejdstid

29. Der er ikke med formuleringen af § 12, stk. 1 tilsigtet nogen ændring af hidtidig praksis.

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

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

² Siden 1991 har stillinger på lr. 35-niveau og derover skullet klassificeres senest ved ledighed. Imidlertid er der endnu en række uklassificerede stillinger.

32. For så vidt angår pauser, der medregnes i arbejdstiden, præciseres,

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

Til § 13. Merarbejde

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

Det er den enkelte ansættelsesmyndighed, der skal tage stilling til, om de kvantitative og kvalitative betingelser for at yde merarbejdsgodtgørelse (jf. § 13, stk. 4) er til stede, og som fastsætter merarbejdets omfang.

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

I tilfælde, hvor merarbejdet har været og fortsat forventes at være af regelmæssig karakter, vil der lokalt være mulighed for at indgå aftale om konvertering til et fast tillæg, jf. § 19, pkt. 2 om konvertering af over-/merarbejde, arbejdstidsbestemte ydelser mv. til faste tillæg.

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

Til § 14. Konvertering af ikke-afviklet afspadsering til omsorgsdage

34. Ansatte, herunder også medarbejdere, der ikke opfylder betingelserne for at opnå omsorgsdage i henhold til barselsaftalen, kan opspare omsorgsdage ved konvertering af eventuel ikke-afviklet afspadseringsfrihed, der er givet som kompensation for tidligere udført merarbejde.

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

Til § 15. Deltidsbeskæftigelse

35. Anmodninger fra ansatte om tjenestetidsnedsættelse mod tilsvarende lønreduktion bør imødekommes, medmindre vægtige tjenstlige, praktiske, økonomiske eller lignende hensyn taler derimod, jf. Finansministeriets cirkulærer

af 21. januar 1977 og 25. maj 1978 (se Personaleadministrativ Vejledning (PAV), kap. 17).

Hvis flere ansatte fremsætter anmodning om tjenestetidsnedsættelse, og hvis styrelsen ikke kan imødekomme dem alle, bør opmærksomheden være henledt på ansatte, der begrundet anmodningen med pasning af børn eller langvarigt syge, nærtstående slægtninge.

Til § 17. Tjenestefrihed

36. De ansatte er bl.a. omfattet af:

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

Finansministeriet henstiller, at der vises imødekommelse over for ansøgninger om tjenestefrihed uden løn til ansatte, hvis ægtefælle eller samlever rejser til udlandet i forbindelse med systemeksport eller lignende.

37. 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 retningslinier 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 styrelse 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.

Til § 19. Generelle aftaler

38. Ad nr. 1, Aftalen om chefløn

Ansatte i stillinger, der er klassificeret i lønramme 35 og derover, er omfattet af aftalen om chefløn. Ansatte i stillinger, der pr. 1. april 1991 var besat på overenskomstvilkår med et pensionsgivende tillæg, der er større end 43.000 kr. (niveau 1. oktober 1984) – svarende til 57.600 kr. i niveau oktober 1997 er tillige omfattet af aftalen om chefløn.

39. Ad nr. 5, Ferie

Aftalen om særlige feriefridage er ophævet. Bestemmelserne om særlige feriedage indgår nu i ferieaftalen.

40. Ad nr. 6, Barsel, adoption og omsorgsdage

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

Vedrørende eventuel refusion af merudgifter ved vikaransættelser under barsels- og adoptionsorlov henvises til Finansministeriets cirkulære af 11. juni 1999 om barselsfonden (Fmst. nr. 027-99).

Til § 21. Opsigelse

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

120-dagesreglens ophør skal ses i sammenhæng med statslige arbejdspladsers forpligtelse til at udvise social ansvarlighed og ønsket om en større indsats for at fastholde sygemeldte medarbejdere på de statslige arbejdspladser.

Ansættelsesmyndigheden skal i det enkelte tilfælde konkret vurdere, om der skal ske opsigelse af en ansat begrundet i fravær på grund af sygdom eller arbejdsulykke. Muligheden for at iværksætte personalepolitiske foranstaltninger, og herunder anvende det sociale kapitel i staten, bør overvejes, før der skrives til opsigelse. Opsigelse er ikke afhængig af, hvorvidt der har været flere eller færre end 120 dages sygdom.

Det henstilles til styrelserne, at ansatte, der er blevet afskediget på grund af sygdom, genansættes, når de pågældende på ny er blevet arbejdsduelige, og forholdene i øvrigt tillader det.

42. Det henstilles til styrelserne, at man i forbindelse med ansættelse af personale overvejer genansættelse af personer, som uden egen skyld er blevet afskediget, f.eks. på grund af rationalisering, omlægning eller udflytning.

Timelønnede undervisere, der er omfattet af timelønscirkulæret, og eksterne lektorer, der er omfattet af aftalerne om eksterne lektorer, er ikke omfattet af ovenstående.

43. Såfremt en styrelse påtænker at indføre en generel pligtig afgangsalder under 67 år for akademikere, har Finansministeriet givet tilsagn om efter anmodning fra Akademikernes Centralorganisation forinden at optage drøftelse med Akademikernes Centralorganisation om spørgsmålet.

Til § 22. Afskedigelsesprocedure

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

45. Ved opgørelse af frister angivet i dage indgår antallet af kalenderdage ekskl. sønehelligdage.

Ved opgørelse af fristerne medregnes dagen, hvor opsigelse afgives/anmodning om forhandling fremsættes/forhandling finder sted/klageskrift afgives.

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

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

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

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

46. Den meddelelse om opsigelsen, henholdsvis bortvisningen, som ansættelsesmyndigheden skal give til organisationen, kan ske enten ved særskilt brev eller ved, at ansættelsesmyndigheden fremsender kopi af opsigelsesbre-

vet/bortvisningsbrevet, hvis dette ikke er i strid med den tavshedspligt, der følger af forvaltningsloven og straffeloven, herunder tavshedspligten med hensyn til personlige forhold.

47. Kravet til beskæftigelsens varighed for, at en organisation kan kræve en afskedigelsessag forhandlet og eventuelt fagretsligt behandlet er ændret. Endvidere er procedurerne for fagretslig behandling ændret. Disse ændringer har virkning for afskedigelser, der finder sted den 1. november 2003 eller senere. Afskedigelser, der finder sted før 1. november 2003 følger de hidtidige regler. Datoen på afskedigelsesbrevet er bestemmende for, om de nye eller de gamle regler skal anvendes.

Til § 26. Overgangsordning for allerede ansatte

48. Ved umiddelbar overgang forstås overgang til anden stilling inden for overenskomstens område inden for en periode af højst to måneder.

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

Udligningstillægget efter stk. 4 bortfalder i forbindelse med stillingsskift. Hvis stillingsskiftet skyldes en ressortomlægning eller uansøgt forflyttelse i øvrigt, bevares udligningstillægget dog.

Der er tale om stillingsskift i følgende situationer:

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

For så vidt angår overgangsreglerne for special- og chefkonsulenter henvises der til bemærkningerne til § 4, pkt.13.

Overgangsreglerne omfatter ikke personer, som er ansat efter de særlige bestemmelser for deltidsansatte tandlæger ved tandlægeuddannelserne mv., jf. bilag 2, og de vil derfor ved overgang til en stilling på almindelige vilkår inden for overenskomstens område skulle indplaceres direkte i det nye lønsystem.

Bemærkninger til de enkelte bestemmelser i protokollat om gammelt lønsystem (bilag 1)

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

Til § 1. Løn

49. Lønforløbet for de forskellige uddannelser, der er omfattet af overenskomsten, er gengivet i bilag d.

Til § 2, stk. 1. Kvalifikationstillæg

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

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

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

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

Til § 2, stk. 2. Lokalløn/engangsvederlag

51. Der kan kun ydes lokallønstillæg i form af engangsvederlag til ansatte efter dette protokollat.

Hidtil ydede varige og midlertidige tillæg fortsætter som en personlig ordning for de pågældende medarbejdere. Midlertidige tillæg kan ikke forlænges, ligesom der ikke kan aftales nye varige eller midlertidige tillæg.

Med virkning fra 1. april 2003 omfattes de ansatte ikke længere af lokallønsordningen. Der kan herefter lokalt aftales engangsvederlag uden puljebegrænsning.

Såvel ledelsen som tillidsrepræsentanter/organisationer kan fremsætte forslag.

Forhandlingsdatoen aftales mellem parterne. Det tilstræbes, at forhandling påbegyndes hurtigst muligt og senest en måned efter, at et forslag er modtaget. Fristen kan fraviges ved lokal aftale.

Til § 2, stk. 3. Turnustillæg

52. Begreberne "turnusperiode" og "institution" har samme betydning som i aftalen af 7. maj 1985 med tilhørende retningslinier. Der henvises i øvrigt til cirkulære af 6. december 1985 (LP. nr. 13/85).

Bemærkninger til bilag 2, oversigt over tillæg og særbestemmelser.

I bilag 2 er samlet de bestemmelser, der i 2000-overenskomsten var anført i:

- bilag 1.
Protokollat om tillæg mv., der i henhold til § 5, stk. 1, forhandles og aftales centralt mellem Finansministeriet og AC (nyt lønsystem)
- bilag 2.
Oversigt over tillæg mv., der i henhold til § 5, stk. 2, forhandles decentralt mellem pågældende ministerium og den forhandlingsberettigede organisation (nyt lønsystem) og
- bilag 6.
Ministeriespecifikke tillæg mv. til ansatte på gammelt lønsystem (MINISTERIEPROTOKOLLAT)

Sammenskrivningen er sket for at undgå dobbeltanførelse af ensartede bestemmelser og for at lette overskueligheden. Der er ikke herved tilsigtet ændringer i bestemmelserne for de to lønsystemer.

Rådighedstillæg til fuldmægtige m.fl.

53. For fuldmægtige m.fl. på nyt lønsystem er der med virkning fra 1. april 2003 aftalt nye bestemmelser om rådighedstillæg. For ansatte på gammelt lønsystem (og for ansatte på nyt lønsystem indtil udgangen af marts 2003) gælder de hidtidige bestemmelser.

Der henvises til § 26 og pkt. 48, for så vidt angår reglerne om overgang fra gammelt til nyt lønsystem.

Ansatte på gammelt lønsystem samt ansatte på nyt lønsystem indtil udgangen af marts 2003

Rådighedstillægget ydes som kompensation for rådighedsforpligtelse og merarbejde for fuldmægtige m.fl. i staten. Honoreringen af merarbejde for fuld-

mægtige med rådighedstillæg er betinget af, at merarbejdet udgør væsentligt mere end 35 timer i kvartalet.

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

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

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

Rådighedstillæg til bibliotekarer

Størrelsen af eventuelt rådighedstillæg til bibliotekarer med afgangseksamen fra Danmarks Biblioteksskole og til bibliotekarer DB forelægges konkret.

Ansatte på nyt lønsystem (nye bestemmelser med virkning fra 1. april 2003)

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

I øvrigt henvises til de ovennævnte bemærkninger vedrørende ansatte på gammelt lønsystem samt ansatte på nyt lønsystem indtil udgangen af marts 2003.

Bemærkninger til bilag a og b

54. Med hensyn til levnedsmiddelingenører, levnedsmiddelkandidater (cand. techn.al.(levnedsmiddellinien, kødindustrilinen eller mejerilinen)) og kandidater i human ernæring (cand.scient.) er forhandlingsretten delt mellem Forbundet af Dyrlæger og Levnedsmiddelingenører og -kandidater og Ingeniørforeningen i Danmark, alt efter om afgangseksamen er taget fra Den Kgl. Veterinær- og Landbohøjskole (FDL) eller Danmarks Tekniske Universitet (IDA).

På de områder, hvor der er en delt forhandlingsret, indestår de berørte organisationer for, at arbejdsgiveren har opfyldt sin forhandlings- og orienteringspligt ved henvendelse til en af de respektive organisationer. Det påhviler organisationerne selv at informere og koordinere indbyrdes, således at uklarheder omkring placering af forhandlingsretten ikke kommer til at ligge arbejdsgiveren til last.

55. Cirkulæret har virkning fra 1. april 2002. Samtidig ophæves Finansministeriets cirkulære af 4. maj 2000 om overenskomst for akademikere i staten (Fhst. nr. 021-00) og Finansministeriets cirkulære af 25. marts 1996 om omsorgsdage på AC-overenskomstområdet (Fmst. nr. 029-96).

Finansministeriet
Personalestyrelsen

Den 6. oktober 2003

P.M.V.
E.B.

Klaus Steen Winkel

Overenskomst for akademikere i staten

§ 1. Overenskomstens område

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:

- tjenestemænd og tjenestemandslignende ansatte m.fl. med ret til tjenestemandspension i
 - a) staten, folkeskolen, folkekirken,
 - b) kommuner,
 - c) Grønlands Hjemmestyre og de grønlandske kommuner
 - d) statsfinansierede virksomheder,
 - e) tilskudsområder,
 - f) koncessionerede virksomheder,
 - g) aktieselskaber,
- pensionerede tjenestemænd og tjenestemandslignende ansatte m.fl. fra de under 1) nævnte områder,
- personer afskediget med ret til rådighedsløn eller ventepenge fra de under 1) nævnte områder,
- andre pensionerede, der får understøttelse eller egenpension fra en pensionsordning, som det offentlige har ydet tilskud til, og
- personer, der er fyldt 70 år.

Stk. 3. Overenskomstens parter³ kan aftale, at overenskomsten også gælder for personer med anden uddannelse.

³ Ved overenskomstens parter forstås i denne overenskomst Finansministeriet og vedkommende organisation, jf. bilag a.

§ 2. Ansættelsesform

Med hensyn til ansættelsesform (tjenestemand- eller overenskomstansættelse) følges retningslinierne 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 retningslinier kan ændres eller fraviges ved aftale mellem overenskomstens parter.

§ 3. Løn

Lønssystemet består af en basisløn og en tillægsdel. Tillægsgdelen omfatter funktionstillæg, kvalifikationstillæg 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 årligt i grundbeløb (niveau 1. oktober 1997), jf. bilag c:

Basisløntrin	Basisløn pr. 1/4 2002	Basisløn pr. 1/4 2003
1	185.642 kr.	185.642 kr.
2	189.970 kr.	189.970 kr.
3	196.966 kr.	196.966 kr.
4	211.155 kr.	213.867 kr.
5	225.342 kr.	230.495 kr.
6	237.072 kr.	245.660 kr.
7	248.801 kr.	248.801 kr.
8	259.268 kr.	259.268 kr.

Stk. 2. Akademikere indplaceres med 1-årige løntrin i basislønforløbet 3-8 med de undtagelser, der fremgår af nedenstående:

- Bachelorer samt AAE'ere, AAD'ere indplaceres i basislønforløbet, 1-5.
- Levnedsmiddelingenører indplaceres i basislønforløbet 1-6.
- Bibliotekarer med afgangseksamen fra Danmarks Biblioteksskole og bibliotekarer DB indplaceres i basislønforløbet 1-6. Basistrin 1-3 er 2-årige.

- Civiløkonomer uden for Udenrigsministeriet, cand.negot.'er med 4 års uddannelse og handelsjurister indplaceres i basislønforløbet 1-7.
- Cand.phil.'er, cand.interpret.'er og musikterapeuter indplaceres i basislønforløbet 2-8.

Med virkning fra 1. april 2003 sker følgende ændringer i basislønforløbene:

- Trin 7 i det almindelige basislønforløb 3-8 ("AC-generelt") bortfalder. Indplacering i det nye basislønforløb 3-6, 8 sker med uændret lønansiennitet.
- Alle basistrin for bibliotekarer med afgangseksamen fra Danmarks Biblioteksskole og bibliotekarer DB, bliver 1-årige. Indplacering og oprykning foretages i henhold til overgangsordningen i bilag 5.

Stk. 3. Basislønnen til specialkonsulenter og chefkonsulenter udgør følgende årlige beløb (grundbeløb 1. oktober 1997), jf. bilag c:

	Basisløn pr. 1/4 2002
specialkonsulenter	336.550 kr.
chefkonsulenter	360.000 kr.

Stk. 4. Ved ansættelse i henhold til denne overenskomst i stillinger, der er klassificeret i lønramme 35 og derved, udbetales løn svarende til lønnen i den pågældende lønramme. I bilag c er lønnen pr. 1. april 2002 og pr. 1. oktober 2003 anført (grundbeløb 1. oktober 1997).

§ 5. Tillæg

Der kan mellem Finansministeriet og de forhandlingsberettigede organisationer/Akademikernes Centralorganisation 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 til enkeltpersoner for varetagelse af særlige funktioner.

Stk. 4. Tilsvarende kan der lokalt aftales tillæg til enkeltpersoner 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 tillæg, midlertidige tillæg eller engangsvederlag.

Stk. 6. 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.

Stk. 7. Special- og chefkonsulenter, som aflønnes efter de i § 4, stk. 3, anførte basislønninger, er med virkning fra 1. april 2003 omfattet af følgende bestemmelser.

a. Bestemmelserne i stk. 3 – 6 finder ikke anvendelse for special- og chefkonsulenter. Bilag 4 (forhandlingssystemet) finder ikke anvendelse for special- og chefkonsulenter, jf. dog litra c, sidste pkt.

b. Engangsvederlag fastsættes af ledelsen efter forhandling med den enkelte ansatte. Engangsvederlag kan f.eks. ydes som:

- Honorering af særlig indsats
- Resultatløn
- Honorering af merarbejde.

c. Der kan ydes varige eller midlertidige tillæg for kvalifikationer eller varetagelse af særlige funktioner.

Aftaler om varige og midlertidige tillæg indgås på grundlag af en forhandling mellem ledelsen og den enkelte ansatte, som kan vælge under forhandlingen at lade sig bistå af sin faglige organisation.

Resultatet af forhandlingen indsendes til den forhandlingsberettigede organisations godkendelse.

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

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

For så vidt angår opsigelse af tillægsaftaler/ophør af tillæg følges bestemmelserne i bilag 4, afsnit IV, pkt. C og D.

§ 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 4.

§ 7. Lønregulering

Basislønnen efter § 4, funktions- og kvalifikationstillæg efter § 5, stk. 1-3, funktionstillæg efter § 5, stk. 7, tillæg på 16.100 kr. til konsulenter efter § 13, stk. 1, samt udligningstillæg efter § 26, 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 og § 5, stk. 7, medmindre andet aftales.

§ 8. Lønanciennitet

Ved ansættelsen indplaceres den ansatte på (basis)lønskalaens 1. trin i det lønforløb, der gælder for vedkommende uddannelse⁴.

Lønancienniteten regnes fra den 1. i ansættelsesmåneden og altid i hele måneder⁵.

⁴ Jf. § 4, stk. 2, i overenskomsten, henholdsvis § 1, stk. 2, i protokollatet om det gamle lønsystem. Særlige overgangsregler fra 1. april 2003 for bibliotekarer på nyt lønsystem mv., jf. bilag 5.

⁵ De almindelige lønanciennitetsbestemmelser kan fraviges for medarbejdere, der rekrutteres fra AC-praktikantstillinger

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, i hvilken uddannelsen afsluttes. Eventuel værnepligtstjeneste efter afsluttet uddannelse medregnes i lønancienniteten.

Stk. 3. Endvidere kan ansættelsesmyndigheden i ganske særlige tilfælde forhøje lønancienniteten ved nyansættelse, selv om den forudgående beskæftigelse ikke kan medregnes i ancienniteten i henhold til forrige afsnit. Det forudsættes, at en konkret vurdering af den ansattes tidligere arbejdsmæssige erfaringer og kvalifikationer mv. set i relation til stillingen giver grundlag herfor.

Stk. 4. 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.

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. Pension

Ansættelsesmyndigheden udreder et pensionsbidrag⁶ på 16,6 pct., fra 1. oktober 2003 på 16,8 pct., hvoraf 1/3 anses for den ansattes egetbidrag, af:

- basisløn, jf. § 4, stk. 1 og 3
- centralt aftalte tillæg, jf. § 5, stk. 1, i det omfang det fremgår af bilag 2
- decentralt aftalte tillæg efter § 5, stk. 2, i det omfang det er aftalt, at de er pensionsgivende, jf. bilag 2
- varige, lokalt aftalte tillæg efter § 5, stk. 3, stk. 4 og stk. 7.
- midlertidige, lokalt aftalte tillæg efter § 5, stk. 3, stk. 4 og stk. 7, medmindre andet er aftalt i den konkrete tillægsaftale
- udligningstillæg efter § 26, stk. 4

⁶ I bilag 2 er fastsat afvigende pensionsbestemmelser for særlige grupper.

Stk. 2. For ansatte i lønramme 35 og derover indbetaler styrelsen et pensionsbidrag, der udgør 16,6 pct., fra 1. oktober 2003 16,8 pct., hvoraf 1/3 anses for den ansattes egetbidrag. Pensionsbidraget beregnes af den pensionsgivende løn for en tjenestemand, der er klassificeret i samme lønramme.

Stk. 3. Der indbetales pensionsbidrag af deltidsansattes betaling for tjeneste ud over den nedsatte arbejdstidsnorm, men inden for fuldtidsnormen.

Stk. 4. Ansættelsesmyndigheden indbetaler pensionsbidragene til de pensionsordninger, der er nævnt i bilag b til overenskomsten. Vedtægter og regulativer for pensionsordningerne samt ændringer heri skal godkendes af overenskomstens parter.

Stk. 5. Tilbagekøb uden forbindelse med pensionsbegivenhedens indtræden kan ikke finde sted for bidrag, der er indbetalt efter 1. april 1995. For bidrag indbetalt inden denne dato gælder de hidtidige regler.

Tilbagekøb kan dog finde sted for så vidt angår pensionsbidrag, der er indbetalt for udenlandske statsborgere i forbindelse med, at de tager bopæl uden for Danmark efter en periode med ansættelse efter denne overenskomst.

Stk. 6. Efter anvisning af pensionsordningen og med Finansministeriets forudgående godkendelse kan bidragene indbetales til en anden pensionsordning, hvis indhold kan godkendes af parterne, jf. stk. 4.

Stk. 7. 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. 8. Der indbetales ikke pensionsbidrag, hvis den ansatte er fyldt 70 år.

§ 10. Lønudbetaling, lønberegning mv.

De ansatte er omfattet af følgende aftale mellem Finansministeriet og centralorganisationerne:

”1. Lønudbetaling og indbetaling af eventuelle pensionsbidrag finder sted månedsvis bagud.

2. *Månedslønnede* følger de regler, der gælder for tjenestemænd om lønfradrag/lønberegning (jf. for tiden cirkulære af 24. maj 1985 om lønfradrag/lønberegning for tjenestemænd), dog således at de i aftalens afsnit 1, pkt. 2.a) nævnte beregningsfaktorer nu udgør henholdsvis 1/1924 af årslønnen pr. arbejdstime og 7,4 timer pr. arbejdsdag.

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.

Samme beregningsmetode anvendes

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

Stk. 2. Der indbetales dog 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.

§ 11. Konstitution i tjenestemandstilling

En overenskomstansat, der med henblik på eventuel senere tjenestemandsansættelse konstitueres på overenskomstvilkår, får ud over den overenskomstmæssige løn et ikke-pensionsgivende tillæg. Tillægget beregnes som forskellen mellem den løn (inkl. generelt og særligt tillæg), pågældende ville opnå ved ansættelse som tjenestemand på prøve, og den løn, der tilkommer den pågældende i henhold til overenskomsten (inkl. eventuelle tillæg).

Stk. 2. Under en sådan konstitution kan der ydes tjenestefrihed uden løn i indtil 1 år fra den hidtidige stilling, uanset om konstitutionen finder sted i anden styrelse.

Stk. 3. Den overenskomstansatte kan dog vælge straks at lade sig ansætte som tjenestemand på prøve.

Stk. 4. En overenskomstansat, der er konstitueret i en chefstilling i lønramme 36 eller derover i mindst 15 dage i sammenhæng, får for hele perioden et ikke-pensionsgivende tillæg. Tillægget beregnes på samme måde som efter stk. 1.

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.

I øvrigt følges de for statens tjenestemænd gældende regler vedrørende ydelse af funktionsvederlag.

§ 12. Arbejdstid

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

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

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

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

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

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

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

§ 13. Merarbejde

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

- ansatte, der er omfattet af særskilte overtids- eller merarbejdsordninger, aftalt mellem overenskomstens parter

- 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 kontrolleret
- ansatte, der er beskæftiget i stillinger, der i henhold til det i § 2, stk. 1, nævnte cirkulære om ansættelsesformer i princippet besættes på tjenstemandsvilkår. Disse følger reglerne for chefer.
- konsulenter på lr. 35 og lr. 36-niveau, der er ansat før 1. april 1993, hvis ansættelsesmyndigheden har ladet de pågældende overgå til de for chefer gældende merarbejdsregler, med virkning fra 1. april 2003 bestemmelserne i § 5, stk. 7, litra b, mod ydelse af et årligt tillæg på 16.100 kr. Tillægget er pensionsgivende med virkning fra 1. oktober 2003.
- Special- og chefkonsulenter, som aflønnes efter de i § 4, stk. 3, anførte basislønninger. Disse følger indtil udgangen af marts 2003 chefmerarbejdsreglerne. Med virkning fra 1. april 2003 er de omfattet af bestemmelserne i § 5, stk. 7, litra b.

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

- som er pålagt den ansatte i henhold til særlig ordre eller har været en forudsætning for den forsvarlige varetagelse af tjenesten, og
- 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 incl. eget pensionsbidrag (ekskl. rådighedstillæg mv.) med tillæg af 50 pct.

§ 14. Konvertering af ikke-afviklet afspadsring til omsorgsdage

Hvis merarbejde ikke har kunnet afspadsres inden for den i § 13, stk. 5 angivne frist, kan den ansatte i stedet for merarbejdsbetaling vælge at få den ikke-afviklede afspadsring godskrevet som omsorgsdage/-timer.

Stk. 2. Sådanne omsorgsdage/-timer registreres sammen med eventuelle omsorgsdage, som den ansatte måtte have opnået i forbindelse med barsel og adoption, jf. den mellem Finansministeriet og centralorganisationerne indgåede aftale om barsel, adoption og omsorgsdage. Omsorgsdagene/-timerne afvikles efter anmodning i overensstemmelse med reglerne i kapitel 4 i nævnte aftale.

Stk. 3. Afspadseringsfrihed, der efter bestemmelsen i stk. 1 er konverteret til omsorgsdage/-timer, kan ikke senere tilbageføres og godtgøres med merarbejdsbetaling.

Stk. 4. Den enkelte ansættelsesmyndighed kan fastsætte et maksimum pr. medarbejder for antallet af merarbejdstimer, der kan konverteres til omsorgsdage/-timer. Den enkelte medarbejder skal imidlertid som minimum have adgang til i hvert kalenderår at konvertere et timetal svarende til 10 omsorgsdage, men således at ansættelsesmyndigheden samtidig kan fastsætte et maksimum for den til enhver tid værende opsparing af omsorgsdage. Dette maksimum kan ikke fastsættes lavere end 10 dage.

§ 15. Deltidsbeskæftigelse

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

Ved ansættelse på deltid med 15-20 arbejdstimer pr. uge sker efterfølgende underretning fra styrelsen til organisationen.

Ved ansættelse på deltid med mindst 21 arbejdstimer pr. uge forholdes som ved fuldtidsansættelse.

Stk. 2. For lærere og videnskabelige medarbejdere ved universiteter, højere læreanstalter og sektorforskningsinstitutioner skal nyansættelse på deltid under 21 arbejdstimer pr. uge dog aftales mellem styrelsen og organisationen.

Stk. 3. Ved ansættelse på deltid ydes løn i forhold til den nedsatte tjenestetid.

§ 16. Sygdom

De ansatte er omfattet af følgende aftale, jf. punkt 1-2, mellem Finansministeriet og centralorganisationerne:

"1. 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 25. maj 1977 og 26. marts 1998.

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

§ 17. Tjenestefrihed

De ansatte er omfattet af følgende aftale mellem Finansministeriet og centralorganisationerne:

"1. Tjenestefrihed uden løn kan gives, når det ikke strider mod ansættelsesmyndighedens interesser.

2. Det er vedkommende ansættelsesmyndigheds ansvar, at der er en stilling ledig til den pågældende ved tjenestefrihedens ophør.

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

4. Tjenestefrihed med hel eller delvis løn og eventuelt pensionsbidrag til uddannelsesformål kan gives efter reglerne i Finansministeriets bekendtgørelse nr. 543 af 14. september 1988, jf. Finansministeriets cirkulære af 8. marts 1990.

5. Finansministeriet og vedkommende organisation kan aftale, at styrelsen indbetaler 2/3 af 16,6 pct. i pensionsbidrag af den hidtidige løn, mod at den ansatte selv indbetaler 1/3 af 16,6 pct. i pensionsbidrag af den samme løn i de tilfælde, hvor tjenestefrihed vil kunne medregnes i pensionsalderen for tjenestemænd. Med virkning fra 1. oktober 2003 ændres 16,6 pct. til 16,8 pct.

Barns 1. sygedag

6. Ansættelsesmyndigheden kan give den ansatte hel eller delvis tjenestefrihed til pasning af et sygt barn, når

- det er barnets første sygedag,
- hensynet til barnets forhold gør dette nødvendigt,
- forholdene på tjenestestedet tillader det,
- barnet er under 18 år, og
- barnet er hjemmeværende.

Fraværet noteres på lister, der føres om de ansattes sygefravær.

7. Den ansatte oppebærer under tjenestefriheden indtægt, svarende til den indtægt, som den ansatte ville have oppebåret i sygdomstilfælde, idet der dog

i denne fraværssituation ikke indgår de særlige ydelser, som er omhandlet i Finansministeriets vejledning om udbetaling af visse særlige ydelser under sygdom, jf. cirkulærer af 25. maj 1977 og 26. marts 1998.

8. Adgangen til tjenestefrihed efter pkt. 6 kan for den enkelte ansatte inddrages ved misbrug."

Stk. 2. Tjenestefrihed til børnepasning efter lov om børnepasningsorlov er omfattet af reglerne i Finansministeriets cirkulære om orlov til børnepasning.

Stk. 3. De ansatte er omfattet af Finansministeriets cirkulære af 2. juli 2002 om tjenestefrihed mv. til pasning af alvorligt syge børn og nærtstående.

§ 18. Militærtjeneste

Funktionærlovens regler om militærtjeneste finder anvendelse.

§ 19. Generelle aftaler

De ansatte er omfattet af følgende til enhver tid gældende aftaler mellem Finansministeriet og centralorganisationerne:

1. Aftalen om chefløn, for tiden aftale af 13/8 2003.
2. Konvertering af over-/merarbejde, arbejdstidsbestemte ydelser mv. til faste tillæg, for tiden Fmst. cirk. 26/1 1996 (Fmst. nr. 13/96).
3. Visse aspekter i forbindelse med tilrettelæggelse af arbejdstiden, for tiden Fmst. cirk. 18/7 2003 (Perst. nr. 055-03).
4. Tjenesterejser, for tiden Fmst. cirk. 30/6 2000 (Perst. nr. 057-00).
5. Ferie, for tiden Fmst. cirk. 2/7 2002 (Perst. nr. 027-02).
6. Barsel, adoption og omsorgsdage, for tiden Fmst. cirk. 26/2 2003 (Perst. nr. 012-03).
7. Tillidsrepræsentanter, for tiden Fmst. cirk. 27/6 2003 (Perst. nr. 053-03).
8. Job på særlige vilkår (Socialt Kapitel), for tiden Fmst. cirk. 14/6 1997 (Fmst. nr. 33/97).
9. Senior- og fratrædelsesordninger, for tiden Fmst. cirk. 21/11 2002 (Perst. nr. 041-02).
10. Distancearbejde, for tiden Fmst. cirk. 19/12 2002 (Perst. nr. 046-02).
11. Implementering af forældreorlovsdirektivet, for tiden Fmst. cirk. 3/7 1997 (Fmst. nr. 41/97).
12. Implementering af deltidsdirektivet, for tiden Fmst. cirk. 2/9 1999 (Fmst. nr. 051-99).

13. Udviklings- og Omstillingsfonden, for tiden Fmst. cirk. 26/6 2002 (Perst. nr. 025-02).
14. Kompetencefonden, for tiden Fmst. cirk. 26/6 2002 (Perst. nr. 026-02).
15. Strategisk og systematisk kompetenceudvikling i statens institutioner, for tiden Fmst. cirk. 26/6 2002 (Perst. nr. 023-02).

§ 20. Efterindtægt

De ansatte er omfattet af funktionærlovens regler om efterindtægt.

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

§ 21. Opsigelse

De ansatte er omfattet af følgende aftale mellem Finansministeriet og centralorganisationerne:

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

2. For timelønnede ikke-funktionærer gælder følgende opsigelsesvarsler:

Ansættelsestid	Fra arbejdsgiver	Fra den ansatte
Efter 3 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.”

§ 22. Afskedigelsesprocedure

Bestemmelserne i stk. 1-19 har virkning for afskedigelser, der finder sted den 1. november 2003 eller senere. Afskedigelser forinden følger de hidtidige

regler, jf. § 24 i overenskomst af 4. maj 2000 for akademikere i staten. Ved afskedigelse/bortvisning af en tillidsrepræsentant den 1. november 2003 eller senere finder alene reglerne i tillidsrepræsentantaftalen anvendelse.

Stk. 1. Ved afskedigelse af en ansat må vilkårligheder ikke finde sted, og klager over påståede urimelige afskedigelser kan behandles efter reglerne i stk. 2-19.

Stk. 2. Sager om påståede urimelige afskedigelser behandles hurtigst muligt. I sager, i hvilke organisationen nedlægger påstand om underkendelse af en afskedigelse, er parterne forpligtet til at søge sagen fremmet mest muligt med henblik på, at den så vidt muligt kan være afsluttet inden udløbet af den pågældende arbejdstagers opsigelsesvarsel. Øvrige sager bør som hovedregel søges afsluttet senest 9 måneder efter opsigelsens afgivelse.

Stk. 3. Det påhviler ansættelsesmyndigheden at meddele enhver opsigelse til den ansatte skriftligt med begrundelse for opsigelsen. Såfremt den pågældende har været uafbrudt beskæftiget hos ansættelsesmyndigheden i mere end 6 måneder, gives der samtidig skriftlig meddelelse om opsigelsen til organisationen.

Stk. 4. Hvis den pågældende har været uafbrudt beskæftiget hos ansættelsesmyndigheden i mere end 6 måneder, og organisationen skønner, at afskedigelsen ikke kan anses for rimeligt begrundet i den pågældendes eller ansættelsesmyndighedens forhold, kan organisationen senest 14 dage (for månedslønnede 1 måned) efter opsigelsens afgivelse kræve spørgsmålet forhandlet med den lokale ansættelsesmyndighed. Forhandlingen afholdes senest 14 dage efter anmodningens fremsættelse.

Stk. 5. Opnår organisationen og ansættelsesmyndigheden ikke enighed ved forannævnte forhandling, kan organisationen senest 14 dage (for månedslønnede 1 måned) efter forhandlingen skriftligt kræve sagen forhandlet mellem overenskomstens parter. Forhandlingen afholdes senest 1 måned efter anmodningens fremsættelse.

Stk. 6. Opnår overenskomstens parter ikke enighed ved forhandlingen, kan organisationen kræve sagen behandlet ved en voldgift, hvis den afgiver klageskrift senest 8 uger efter forhandlingen. Voldgiften sammensættes efter reglerne i hovedaftalen.

Stk. 7. Har parterne ikke opnået enighed om udpegning af opmand senest 14 dage efter at klageskrift er afgivet, anmodes Arbejdsrettens formand om at udmelde opmanden.

Stk. 8. Personalestyrelsen, eller hvem den bemyndiger dertil, afgiver svarskrift senest 8 uger efter, at klageskriftet er fremsendt.

Stk. 9. Opmanden fastsætter frister for eventuel yderligere skriftveksling. Fristerne bør normalt ikke overstige 4 uger.

Stk. 10. De respektive parter kan fravige fristerne i stk. 4 - 9 ved aftale. Aftaler parterne ikke at fravige fristerne, kan opmanden dog undtagelsesvis udsætte en frist. Ved beslutning om udsættelse tages navnlig hensyn til, hvorvidt udeblivelsen må antages at skyldes lovligt forfald, eller om der i øvrigt antages at foreligge særlige omstændigheder, der kan begrunde udsættelsen.

Stk. 11. Ved overskridelse af en af de af stk. 8 og 9 omfattede frister finder principperne i retsplejelovens bestemmelser om udeblivelse anvendelse. Dog finder bestemmelserne om genoptagelse ikke anvendelse.

Stk. 12. Voldgiftsretten afsiger en motiveret kendelse. I de tilfælde, hvor voldgiftsretten måtte finde, at den foretagne afskedigelse er urimelig og ikke begrundet i den ansattes eller ansættelsesmyndighedens forhold, kan den pålægge ansættelsesmyndigheden at afbøde virkningerne af opsigelsen.

Stk. 13. Voldgiftsretten kan herved pålægge ansættelsesmyndigheden, hvis den pågældende og ansættelsesmyndigheden ikke begge ønsker ansættelsesforholdet opretholdt, 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. 14. Hvis organisationen indbringer en sag for voldgiftsretten med påstand om, at en afskedigelse er urimelig, og den afskedigede i henhold til lovgivningen har en bedre retsstilling end i henhold til bestemmelserne i denne paragraf, lægger voldgiftsretten den pågældende lovgivning til grund ved sagens afgørelse.

Stk. 15. Bestemmelserne i stk. 1-14 omfatter ikke bortvisning. Hvis den pågældende har været uafbrudt beskæftiget hos ansættelsesmyndigheden i mere end 3 måneder, giver ansættelsesmyndigheden samtidig skriftlig meddelelse om bortvisningen til organisationen. Organisationens kan efterfølgende inden for en frist af 14 dage (for månedslønnede 1 måned) begære berettigelsen af en bortvisning forhandlet mellem overenskomstens parter.

Stk. 16. Opnår overenskomstens parter ikke enighed ved forhandlingen, kan organisationen kræve bortvisningens berettigelse behandlet i en i denne an-

ledning nedsat voldgift. Bestemmelserne i stk. 6 – 11 finder tilsvarende anvendelse.

Stk. 17. Voldgiftsretten afsiger en motiveret kendelse. I de tilfælde, hvor voldgiftsretten finder, at den foretagne bortvisning ikke er begrundet i den ansattes forhold, kan retten pålægge ansættelsesmyndigheden at afbøde virkningerne af bortvisningen.

Stk. 18. 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. 19. Hvis organisationen indbringer en sag for voldgiftsretten med påstand om, at en bortvisning er uberettiget, og den bortviste i henhold til lovgivningen har en bedre retsstilling end i henhold til bestemmelserne i denne paragraf, lægger voldgiftsretten den pågældende lovgivning til grund ved sagens afgørelse.

§ 23. Flyttegodtgørelse

Hvis en ansat forflyttes til et andet tjenestested og i denne anledning nødsages til at foretage flytning af husstand og bohave, ydes godtgørelse efter de regler, der gælder for tjenestemænd i staten.

§ 24. Funktionærbolig

Såfremt der til en stilling er knyttet funktionærbolig, og det af tjenstlige grunde er nødvendigt, at denne bebos af den ansatte, er den pågældende pligtig til at indflytte i boligen. Lejevilkårene fastsættes efter de regler, der gælder for statstjenestemænds tjenesteboliger.

§ 25. Praktikantordning

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

§ 26. Overgangsordning for allerede ansatte

Overgang til basislønssystemet 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 stillingskift. 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 overgangen⁷.

Stk. 2. Ansatte, der ikke overgår til basislønsystemet, aflønnes efter det gamle lønsystem (bilag 1).

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 stillingskiftet.

Stk. 3. Ansatte, der overgår til basislønsystemet, 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 basislønsystemet, 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 stillingskift. Hvis stillingskiftet 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 oprykningssdato.

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 anci-

⁷ For bibliotekarer mv. er trin 1-3 dog 2 årige i en periode, jf. bilag 5.

ennitetstrin 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 år⁷ efter genansættelsen.

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

Stk. 7. Midlertidige tillæg bevares uændret.

§ 27. Særbestemmelser

I bilag 2 er angivet bestemmelser om løn- og andre ansættelsesvilkår, der for særlige grupper fraviger de almindelige, evt. i kraft af en speciel aftale el. lign. Endvidere er der som bilag e optaget protokollat om ph.d.-stipendiater, hvori der er fastsat særlige bestemmelser, der fraviger eller supplerer de almindelige bestemmelser.

§ 28. Hovedaftale

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

§ 29. Ikrafttrædelses- og opsigelsesbestemmelser

Overenskomsten med tilhørende bilag har virkning fra 1. april 2002 og kan af parterne opsiges skriftligt med 3 måneders varsel til en 31. marts, dog tidligst den 31. marts 2005.

København, den 6. oktober 2003

Ansatte Arkitekters Råd
Ulrik Linvald

Bibliotekarforbundet
Jakob Winding

Finansministeriet,
Personalestyrelsen

P.M.V.
E.B.

Klaus Steen Winkel

Jordbrugsakademikernes Forbund:

Dansk Agronomforening

Jens Bjerregaard Christensen

Dansk Hortonomforening

Jens Bjerregaard Christensen

Danske Forstkandidaters Forening

Jens Bjerregaard Christensen

Landskabsarkitekternes Fagforening

Jens Bjerregaard Christensen

Danmarks Jurist- og Økonomforbund

Sine Sunesen/Mogens Kring Rasmussen

Den almindelige danske Lægeforening:

Foreningen af Speciallæger

Karsten Nielsen/Kasper Axel Nielsen

Foreningen af Yngre Læger

Mette Worsøe/Lone Rasmussen

Den danske Landinspektørforening

Henrik Bo Pedersen

Den danske Præsteforening

Hans Christian Andersen

Dansk Farmaceutforening

Steffen Bager/Arne Kurdahl

Dansk Kiropraktor-Forening

Henrik L. Laugesen

Dansk Magisterforening

Ingrid Stage/Peter Kordt

Dansk Psykolog Forening

Roald Ulrichsen

Dansk Mejeriingeniør Forening
Flemming Aamann

Dansk Tandlægeforening
Per Gaunø Jensen/Per Graversen

Erhvervssprogligt Forbund
Birgitte Jensen/Jan Ankler

Forbundet af Dyrlæger og
Levnedsmiddelingenører og -kandidater:
Den danske Dyrlægeforening
Lars Holsaae

Foreningen af Levnedsmiddelingenører
og -kandidater
Lars Holsaae

Civiløkonomerne
Vagn Jensen
Gymnasieskolernes Lærerforening
Gorm Leschly

Ingeniørforeningen i Danmark
Søren Skibstrup Eriksen/Ib Oustrup

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.

Overenskomstens § 3 (løn), § 4, stk. 1-2 (basisløn), § 5, stk. 1-5 (tillæg), § 7 (lønregulering) samt § 9, 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 1. oktober 1997), jf. bilag c:

Trin	Skalaløn	Trin	Skalaløn
1	185.640 kr.	10	245.442 kr.
2	189.967 kr.	11	252.568 kr.
3	196.964 kr.	12	257.530 kr.
4	204.090 kr.	13	264.656 kr.
5	210.961 kr.	14	271.526 kr.
6	217.705 kr.	15	279.288 kr.
7	225.339 kr.	16	289.467 kr.
8	231.955 kr.	17	295.702 kr.
9	239.081 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.
- Civilingeniører, farmaceuter og landinspektører indplaceres i løntrinsforløbet 4-17.
- Cand.scient.bibl.'er indplaceres i løntrinsforløbet 3-14.
- Bibliotekarer med afgangseksamen fra Danmarks Biblioteksskole indplaceres i løntrinsforløbet 1-12, hvoraf trin 1-4 er to-årige og trin 5-12 et-årige.

Stk. 3. De enkelte ministerier og styrelser vil efter samme regler som hidtil kunne tillade, at overenskomstansatte juridiske kandidater og universitetsøkonomer i et tidsrum af indtil 7 år, som hovedregel inden for en anciennitet af under 8 år, har stillinger som juridiske medhjælpere på advokatkontorer eller anden ansættelse uden for stat eller kommune som led i et uddannelsesforløb for de pågældende.

I disse tilfælde sker aflønningen med 92 pct. af lønnen på trin 3-16.

Denne adgang til dispensation fra kontortiden i forbindelse med stilling som juridisk medhjælper på advokatkontor kan i særlige tilfælde udstrækkes ud over det 8. anciennitetsår, dog længst til det 12. anciennitetsår, og da kun for en samlet periode på indtil 5 år. Tilsvarende gælder for universitetsøkonomer, der har fået dispensation fra kontortiden i forbindelse med arbejde i uddannelsesstillinger.

§ 2. Tillæg

Kvalifikationstillæg

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

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

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

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

Stk. 2. Lokalløn

De ansatte er omfattet af aftalen mellem Finansministeriet og centralorganisationerne om lokalløn, idet der dog kun kan ydes engangsvederlag af lokallønspuljen til akademikere på gammelt lønsystem.

Med virkning fra 1. april 2003 erstattes bestemmelsen af:

”Stk. 2. Engangsvederlag

Der kan lokalt aftales engangsvederlag.”

Stk. 3. Turnustillæg⁸

Til fuldmægtige, ekspeditionssekretærer, politi- og dommerfuldmægtige, samt politi- og retsassessorer med rådighedstillæg efter pkt. A, punkt 4, i bilag 2 ydes et turnustillæg på 15.400 kr., hvis den ansatte

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

§ 3. Procentregulering

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

§ 4. Pension

Ansættelsesmyndigheden udreder et pensionsbidrag⁹ på 16,6 pct., fra 1. oktober 2003 på 16,8 pct., af lønnen efter § 1, hvoraf 1/3 anses for den ansattes egetbidrag.

Stk. 2. Der indbetales pensionsbidrag, jf. stk. 1, af følgende *tillæg*:

⁸ Jf. bemærkningerne i cirkulæret til bestemmelsen.

⁹ I bilag 2 er fastsat afvigende pensionsbestemmelser for særlige grupper.

- individuelle tillæg under 57.600 kr.¹⁰
- tillæg på 57.600 kr. og derover
- turnustillæg
- de i bilag 2 anførte tillæg i det omfang, de er angivet som pensionsgivende

Stk. 3. I øvrigt gælder det i overenskomstens § 9, stk. 2-8 anførte vedr. pension.

København, den 6. oktober 2003

Akademikernes
Centralorganisation

Finansministeriet,
Personalestyrelsen

P.M.V.
E.B.

Svend M. Christensen

Klaus Steen Winkel

¹⁰ Svarende til 43.000 kr. i gammelt grundbeløb (niveau 1/10 1984), jf. i øvrigt Finansministeriets cirkulære af 23. juni 1994 (APD. nr. 71/94).

Oversigt over tillæg og særbestemmelser (Nyt og gammelt lønsystem)

Oversigten giver ikke en udtømmende opstilling af de tillæg og særbestemmelser, der gælder for det enkelte ministerium.

De med "D" markerede tillæg forhandles i det nye lønsystem decentralt mellem pågældende ministerium og den forhandlingsberettigede organisation, jf. overenskomstens § 5, stk. 2.

Øvrige tillæg forhandles og aftales centralt mellem Finansministeriet og AC, jf. overenskomstens § 5, stk. 1.

I det gamle lønsystem forhandles og aftales samtlige tillæg centralt mellem Finansministeriet og AC, medmindre der foreligger særskilt bemyndigelse.

De med * markerede tillæg er pensionsgivende.

De med ** markerede tillæg er pensionsgivende med virkning fra den 1. oktober 2003. Tillæg, der pr. 1. oktober 2003 bliver pensionsgivende for det gamle lønsystem, bliver det også for det nye, i det omfang de ikke allerede er pensionsgivende.

Tillæg kan være aftalt som pensionsgivende med en pensionsbidragsprocent, der afviger fra den generelle på 16,6, fra 1. oktober 2003 på 16,8 pct., jf. overenskomstens § 9 og Protokollat om gammelt lønsystem, § 4.

Medmindre andet fremgår, er tillæg mv. angivet i årligt grundbeløb pr. 1. oktober 1997, ekskl. eventuelt pensionsbidrag.

A. Samtlige ministerier

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.

Farmaceuter

2. Til farmaceuter på nyt lønsystem ydes et tillæg på 7.100 kr.*.

Til farmaceuter på gammelt lønsystem ydes følgende tillæg:

Anciennitet år							
1.	2. - 3.	4. - 5.	6. - 7.	8. - 9.	10. - 11.	12. - 13.	14. - flg.
2.200 kr.*	2.900 kr.*	3.600 kr.*	4.400 kr.*	4.900 kr.*	5.600 kr.*	6.400 kr.*	7.000 kr.*

Særbestemmelser for medlemmer af Apotekervæsenets Pensionsordning

Til medlemmer af den statslige Apotekervæsenets Pensionsordning udredes ikke pensionsbidrag af basisløn efter overenskomstens § 4, stk. 1 og 3, lønrammeløn efter overenskomstens § 4, stk. 4 eller skalaløn efter protokollat om gammelt lønsystem, § 1, stk. 1, og de oppebærer ikke de ovenfor anførte tillæg.

Ved overgang fra gammelt til nyt lønsystem udredes kun pensionsbidrag for den del af et udligningstillæg, jf. overenskomstens § 9, stk. 1, der overstiger den anciennitetsbestemte grundløn, de ville få efter det gamle lønsystem.

I nyt lønsystem udgør basislønnen på basisløntrin 8 272.914 kr., basislønnen til specialkonsulenter 354.263 kr. og basislønnen til chefkonsulenter 378.947 kr.; og i det gamle lønsystem udgør skalalønnen på trin 17 311.265 kr.

HD'ere uden for Udenrigsministeriet

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

Rådighedstillæg til fuldmægtige m.fl.

4. Der ydes rådighedstillæg til fuldmægtige m.fl. efter nedenstående bestemmelser.

Ansatte på gammelt lønsystem samt ansatte på nyt lønsystem indtil udgangen af marts 2003

Der ydes rådighedstillæg til fuldmægtige, ekspeditionssekretærer, politi- og dommerfuldmægtige, politi- og retsassessorer samt landinspektører, der påtager sig rådighedsforpligtelse og forpligtigelse til merarbejde på indtil 35 timer pr. kvartal.

Rådighedstillægget udgør følgende årlige beløb:

Anciennitet

1. år	22.400 kr.
2. - 4. år	26.100 kr.
5. - 7. år	30.300 kr.
8. - 9. år	32.000 kr.
10. - 11. år	34.000 kr.
12. - 13. år	37.000 kr.
14. og flg. år	43.500 kr.

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 nyt lønsystem (nye bestemmelser med virkning fra 1. april 2003)

Med virkning fra 1. april 2003 gælder følgende bestemmelser for ansatte på nyt lønsystem:

Der ydes rådighedstillæg til fuldmægtige, ekspeditionssekretærer, politi- og dommerfuldmægtige, politi- og retsassessorer samt landinspektører, der påtager sig rådighedsforpligtelse og forpligtigelse til merarbejde på indtil 20 timer pr. kvartal.

Rådighedstillægget udgør følgende årlige beløb:

Anciennitet

1. - 4. år	26.400 kr.
5. - 7. år	30.300 kr.
8. - 10. år	34.000 kr.
11. - 12. år	37.000 kr.
13. og flg. år	43.500 kr.

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 merarbejdsforpligtigelsen og tillæggets størrelse.

Ministersekretærer

5. Til ministersekretærer ydes et tillæg på 75.300 kr.** årligt¹¹.

Videnskabeligt personale ved sektorforskningsinstitutioner

6. Til videnskabeligt personale ved de sektorforskningsinstitutioner, der er omfattet af Forskningsministeriets notat af 14. januar 1997 om stillingsstruktur ved sektorforskningsinstitutioner, ydes tillæg i henhold til Finansministeriets cirkulære af 5. marts 1997 (Fmst. nr. 15/97).

Tillæggene udgør årligt:

Forskere og projektforskere	37.600 kr.*
Seniorforskere, seniorrådgivere og projektseniorforskere	62.100 kr.*
Kandidatstipendiater og forskningsassistenter	26.000 kr.**

Med Finansministeriets cirkulære af 2. april 2001 (Perst. nr. 018-01) er udsendt tillæg til protokollat til overenskomst for akademikere i staten om stillingsstruktur for videnskabeligt personale ved sektorforskningsinstitutioner.

I tilknytning til overenskomst for akademikere i staten 1997 er der 30. juni 1998 underskrevet et protokollat om løn- og ansættelsesvilkår for videnskabelige stillinger ved John F. Kennedy Institutet (Fmst. 081-98).

I tilknytning til overenskomst for akademikere i staten 2000 er der 1. februar 2001 underskrevet et protokollat om løn- og ansættelsesvilkår for videnskabelige stillinger ved Danmarks TransportForskning (Perst. nr. 008-01).

I disse protokollater knyttes ansættelsesvilkårene til bestemmelserne i Finansministeriets ovennævnte cirkulære af 5. marts 1997.

¹¹ Tillægget ydes ud over evt. rådighedstillæg efter punkt. 4.

Færøtillæg

7. Til overenskomstansatte akademikere, der er ansat i statens tjeneste på Færøerne, ydes et tillæg på 16.200 kr.** årligt¹².

Landinspektører

8. Specielt arbejdstøj til landinspektører, der efter arbejdets beskaffenhed er nødvendigt, herunder ved opmåling, tilsyn i marker mv., stilles efter styrelsens skøn til rådighed.

Psykologiske konsulenter

9. For så vidt angår psykologer, der efter aftale beskæftiges ved henholdsvis Forsvarsministeriet, et statsamt 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, et statsamt eller under Direktoratet for Kriminalforsorgen), henvises til aftale af 28. maj 1999 mellem Finansministeriet og Dansk Psykolog Forening.

B. De enkelte ministerier

Beskæftigelsesministeriet

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

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

D 2. Til jurister, der gør tjeneste i kredsene i Arbejdstilsynet, ydes der et tillæg på 21.800 kr.** årligt, når de pågældende har

- 2 års erfaring som dommer-, politi- eller advokatfuldmægtig *eller*
- 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.

¹² Overenskomstansatte akademikere i statens tjeneste på Færøerne, der er omfattet af protokollat om gammelt lønsystem, og som er ansat før 1. januar 1998, bevarer den hidtidige tillægsordning

Forsvarsministeriet

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

Ved ansættelsen	26.000 kr.**
Efter 3 års ansættelse	33.500 kr.*
Efter 10 års ansættelse	46.500 kr.*

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

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

D 3. Der ydes tillæg til militærtandlæger i henhold til de mellem Forsvarsministeriet og Dansk Tandlægeforening indgåede protokollater. De i det mellem Forsvarsministeriet og Dansk Tandlægeforening indgåede protokollat af 19. september 1997 vedrørende militærtandlæger (reservetandlæge af 1. grad, reservetandlæge af 2. grad) i forsvaret - fastsatte tandlægetillæg er pensionsgivende med virkning fra 1. oktober 2003.

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

Indenrigs- og Sundhedsministeriet

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

D 2. 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.

D 3. Tillægget til magistre ved Statens Seruminstitut for tilsynsarbejde og rådighedstjeneste uden for normal arbejdstid udgør:

- til kandidater med under 5 års anciennitet 28.900 kr.** årligt
- til kandidater med over 5 års anciennitet 35.500 kr.** årligt.

D 4. Betaling for rådighedsvagt ved Statens Institut for Strålehygiejne fastsættes til 31.500 kr.** årligt. For ansatte på nyt lønsystem henvises der til aftale af 14. februar 1997 mellem Sundhedsministeriet og Ingeniørforbundet i Danmark.

Justitsministeriet¹³

D 1. Til fuldmægtige i Justitsministeriets departement, der tillige gør tjeneste som deltidskonstituerede ved retterne eller som medhjælpere hos statsadvokaterne, ydes et tillæg på 40.700 kr.* årligt.

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

D 3. Til ansatte hos rigsadvokaten og rigspolitichefen, der forretter tjeneste som medhjælpere hos statsadvokaterne, ydes et tillæg på 40.700 kr.* årligt.

D 4. Til ansatte hos statsadvokaten for særlig økonomisk kriminalitet, der forretter tjeneste som medhjælpere hos en af de øvrige statsadvokater, ydes et tillæg på 40.700 kr.* årligt.

D 5. Til dommer- og politifuldmægtige, som det pålægges at have fast tjenestested i flere politi- eller retskredse, ydes et tillæg på 25.600 kr.** årligt.

D 6. Politifuldmægtige, som det pålægges at deltage i weekendvagt, ydes et tillæg på i alt:

- 20.100 kr.** årligt, hvis det årlige antal vagter er 10 eller derover,
- 10.000 kr.** årligt, hvis det årlige antal vagter er under 10.

¹³ Hvor intet andet er nævnt ydes tillæggene både til ansatte på nyt og gammelt lønsystem. For så vidt angår ansatte på nyt lønsystem henvises til den mellem Justitsministeriet og DJØF den 17. februar 1997 indgåede aftale om centrale tillæg til ansatte på nyt lønsystem.

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

For politikredsene 1-8 ydes i stedet i alt 4.700 kr.** pr. vagtweekend. I dette beløb er inkluderet betaling for alt arbejde i forbindelse med vagten. Der gives 1 dags afspadsering pr. vagtweekend.

D 7. Til politifuldmægtige og politiassessorer, der forretter tjeneste som statsadvokatfuldmægtige, ydes et tillæg på 21.200 kr.** årligt.

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

- 16.700 kr.** årligt, hvis det årlige antal vagter er 10 eller derover,
- 8.300 kr.** årligt, hvis det årlige antal vagter er under 10.

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

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

D 10. Til dommerfuldmægtige, som har gennemført en fuld turnusperiode i Landsretten, ydes et tillæg på 21.200 kr.** årligt.

Denne bestemmelse gælder alene for ansatte på nyt lønsystem.

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

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

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

Denne bestemmelse gælder alene for ansatte på nyt lønsystem.

D 13. Til dommerfuldmægtige, der er indstationeret i enten Østre eller Vestre Landsret, Højesteret eller Sø- og Handelsretten, samt til politifuldmægtige, der har været indstationeret i en fuld turnusperiode ved en statsadvokatur, Rigsadvokaturen eller Rigspolitichefen ydes et tillæg på 21.200 kr.** årligt.

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

Denne bestemmelse gælder alene for ansatte på nyt lønsystem.

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

Denne bestemmelse gælder alene for ansatte på gammelt lønsystem.

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

Kirkeministeriet

D 1. Ansættelse af hjælpepræster er normalt begrænset til en bestemt ansættelsesperiode. Ansættelsen kan forlænges for en ny begrænset ansættelsesperiode.

Biskoppen fastsætter et regulativ for hjælpepræstens tjeneste i overensstemmelse med den beskæftigelsesgrad, der er fastsat for stillingen.

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

Er hjælpepræster kvotalønnede, udbetales en tilsvarende procentdel af rådighedstillægget.

Der er mellem parterne enighed om, at der ved fastlæggelsen af rådighedsforpligtelsen for kvotalønnede hjælpepræster tages hensyn til beskæftigelsesgraden. Parterne er endvidere enige om, at der ved konstitution af en kvota-

lønnen hjælpepræst i en højere grad kvoteret stilling ydes løn efter beskæftigelsesgraden i den højere kvoterede stilling.

Hjælpepræster, der oppebærer fuldt rådighedstillæg, må ikke uden ministeriets tilladelse påtage sig lønnen bibeskæftigelse af en varighed, der overstiger 6 timer ugentlig.

D 3. Hjælpepræster, 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 hjælpepræster et mobilitetstillæg, når hjælpepræsten opfylder et af følgende kriterier:

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

Opfylder en hjælpepræst mere end et af kriterierne, forhøjes mobilitetstillægget med 50 pct. For kvotalønnede hjælpepræster udbetales en tilsvarende procentdel af mobilitetstillægget.

Denne bestemmelse gælder alene for ansatte på nyt lønsystem.

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

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

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

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

D 6. Hjælpepræster 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 lønne- de hjælpepræster efter tilsvarende regler, som er gældende for folkekirkens faste præster.

D 7. Der er mellem parterne enighed om, at det er Kirkeministeriet, der tager stilling til, om der er behov for ansættelse af hjælpepræster. Kirkeministeriet fastsætter beskæftigelsesgraden.

Der er endvidere enighed om, at hjælpepræstens stillingsindhold fastsættes af Kirkeministeriet eller af vedkommende biskop efter bemyndigelse af Kirkeministeriet i forhold til den for stillingen fastsatte beskæftigelsesgrad - i særlige tilfælde på grundlag af en timemæssig opgørelse af de funktioner, der indgår i stillingsindholdet.

Såfremt der opstår uenighed om, hvorvidt stillingsindholdet er i overensstemmelse med beskæftigelsesgraden, afgøres spørgsmålet af Kirkeministeriet efter forhandling med Præsteforeningen.

Desuden er 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.

Kulturministeriet

Arkitektskolerne

1. Overenskomstansatte kandidatstipendiater, seniorstipendiater, adjunkter og lektorer ved arkitektskolerne ydes tillæg og omfattes i øvrigt af reglerne i Finansministeriets cirkulære af 9. april 1991 (APD. nr. 22/91) om stillingsstruktur ved arkitektskolerne.

Tillæggene udgør følgende årlige beløb:

Kandidatstipendiat	26.000 kr.**
Seniorstipendiat	37.600 kr.*
Adjunkt	37.600 kr.*

Lektor 62.100 kr.*

Kun lærere, der er ansat efter stillingsstrukturens iværksættelse pr. 1. august 1988, er omfattet af ovennævnte tillæg.

D 2. Overenskomstansatte adjunkter/lektorer, der varetager hvervet som valgte rektorer ved Det Kongelige Danske Kunstakademis Arkitektskole og Arkitektskolen i Aarhus, ydes løn mv. efter reglerne i Finansministeriets cirkulære af 6. januar 1992 (APD. nr. 1/92).

Arkiver, biblioteker, museer

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

Med virkning fra den 1 oktober 2003 er tillægget til kandidatstipendiater og forskningsassistenter pensionsgivende.

Musikkonservatorierne

D 4. Til docenter ved musikkonservatorierne ydes et tillæg på 26.000 kr**. årligt.

Billedkunstskoler og konservatorskolen

D 5. Til adjunkter/lektorer ved

- Det Kongelige Danske Kunstakademis Billedkunstskoler og
 - Det Kongelige Danske Kunstakademis Konservatorskole, som er ansat før 1. august 2003
- ydes følgende tillæg¹⁴:

Ved ansættelsen	26.000 kr.**
Efter 3 års ansættelse	33.500 kr.*

Medarbejdere, som pr. 1. august 2003 eller derefter ansættes i en stilling, der er indeholdt i Kulturministeriets notat af 15. marts 2001 om stillingsstruktur ved Konservatorskolen, er omfattet af Finansministeriets cirkulære af 23. juni 2003 om stillingsstruktur for videnskabeligt personale ved Konservatorskolen under Kulturministeriet. Med virkning fra den 1. oktober 2003 er til-

¹⁴ Tillæggene ydes kun til medarbejdere, der er omfattet af den nuværende stillingsstruktur

læg til kandidatstipendiater, forskningsassistenter og studieadjunkter pensionsgivende.

Danmarks Biblioteksskole

D 6. Overenskomstansatte akademikere, der er omfattet af bestemmelserne i Kulturministeriets notat af 7. december 2000 om stillingsstruktur for videnskabeligt personale med forsknings- og undervisningsopgaver ved Danmarks Biblioteksskole, ydes tillæg og følger i øvrigt reglerne i Finansministeriets cirkulære af 10. august 2001 om stillingsstruktur ved Danmarks Biblioteksskole.

Med virkning fra den 1 oktober 2003 er tillægget til kandidatstipendiater, forskningsassistenter og studieadjunkter pensionsgivende.

Byggeriets Studiearkiv

7. Til videnskabelige medarbejdere ved Byggeriets Studiearkiv ved Det Kgl. Danske Kunstakademis skoler, der er ansat efter protokollat om gammelt lønsystem, og som er ansat før 1. april 1997, ydes tillæg i henhold til Finansministeriets cirkulære af 5. marts 1997 (Fmst. nr. 20/97).

Miljøministeriet

D 1. Til forstfuldmægtige i Miljøministeriet ydes følgende tillæg:

Ansatte på gammelt lønsystem samt ansatte på nyt lønsystem indtil udgangen af marts 2003

Anciennitet

1. år	22.400 kr.
2. - 4. år	26.100 kr.
5. - 7. år	30.300 kr.
8. - 9. år	32.000 kr.
10.-11. år	34.000 kr.
12.-13. år	37.000 kr.
14. og flg. år	43.500 kr.

Ansatte på nyt lønsystem (Anciennitetsforløb og grundbeløb med virkning fra 1. april 2003)

Anciennitet

1. - 4. år	26.400 kr.
5. - 7. år	30.300 kr.
8. - 10. år	34.000 kr.
11. - 12. år	37.000 kr.
13. og flg. år	43.500 kr.

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 21.200 kr.*

Forstfuldmægtige, der er ansat før 1. april 1993, følger ordningen før 1. april 1993, idet forstfuldmægtige med mindst 6 års lønanciennitet kan vælge at overgå til den fra 1. april 1993 gældende tillægsordning, jf. herved den fra 1. april 2003 gældende ordning.

Kort- og Matrikelstyrelsen

3. Til videnskabelige medarbejdere ved Kort- og Matrikelstyrelsen, der er omfattet af gammelt lønsystem, og som er ansat før 1. april 1997, ydes tillæg i henhold til Finansministeriets cirkulære af 5. marts 1997 om løn- og ansættelsesvilkår for videnskabelige stillinger ved Kort- og Matrikelstyrelsen (Fmst. nr. 18/97).

Ministeriet for Flygtninge, Indvandrere og Integration

D 1. Vagtbetaling til jurister i Udlændingestyrelsen, jf. aftale af 4. oktober 1984 og Finansministeriets brev af 17. april 1985, udgør i alt 2.100 kr.** for weekendvagter og i alt 1.100 kr.** for øvrige vagter, jf. aftale af 17. februar 1997 mellem Indenrigsministeriet og Danmarks Jurist- og Økonomforbund.

D 2. Til jurister i Ministeriet for Flygtninge, Indvandrere og Integration's departement og Udlændingestyrelsen, der pålægges at deltage i weekend- og søgnehelligdagsvagter på en lokalitet for behandling af asylsager, ydes en betaling på i alt 2.100 kr.** pr. vagtdag. Der gives 1 afspadseringsdag pr. vagtdag.

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

Ministeriet for Fødevarer, Landbrug og Fiskeri

Dyrlæger ved Danmarks Veterinærinstitut

D 1. For al rådighedstjeneste og tilsynsarbejde ydes der til dyrlæger ved Danmarks Veterinærinstitut følgende årlige tillæg:

Ansatte på gammelt lønsystem samt ansatte på nyt lønsystem indtil udgangen af marts 2003:

Dyrlæger med under 5 års anciennitet	28.800 kr.
Øvrige dyrlæger	35.400 kr.

Ansatte på nyt lønsystem (nye bestemmelser med virkning fra 1. april 2003):

Dyrlæger med under 5 års anciennitet 31.800 kr.

Øvrige dyrlæger 37.000 kr.

Den hidtidige forpligtelse til merarbejde på indtil 25 timer pr. kvartal nedsættes med virkning fra 1. april 2003 til indtil 20 timer pr. kvartal.

D 2. Dyrlæger, ansat ved Danmarks Veterinærinstitut, er pligtige at deltage i forefaldende laboratoriearbejder af såvel rutinemæssig som videnskabelig karakter, dog således at der gives den ansatte adgang til selvstændig forskning i rimeligt omfang.

D 3. Til dyrlæger og ingeniører ved Statens Veterinærinstituts afdeling på Lindholm ydes et tillæg (Lindholmtillæg) på 24.500 kr.** årligt, jf. aftale af 14. februar 1997 mellem Statens Veterinære Institut for Virusforskning og Ingeniørforbundet, henholdsvis Den Danske Dyrlægeforening.

Dyrlæger, levnedsmiddelingenører og –kandidater og mejeriingeniører i Fødevedirektoratet

D 4. I Fødevedirektoratet ydes for rådighedstjeneste og merarbejde mm. følgende årlige tillæg til dyrlæger, levnedsmiddelingenører og –kandidater og mejeriingeniører:

Ansatte på gammelt lønsystem samt ansatte på nyt lønsystem indtil udgangen af marts 2003

(Basis)Løntrin 1 til og med 5 42.600 kr.

(Basis)Løntrin 6 og derover 54.800 kr.

Ansatte på nyt lønsystem (nye bestemmelser med virkning fra 1. april 2003):

(Basis)Løntrin 1 til og med 5 42.600 kr.

(Basis)Løntrin 6 og derover 54.800 kr.

Den hidtidige forpligtelse til merarbejde på indtil 35 timer pr. kvartal nedsættes med virkning fra 1. april 2003 til indtil 20 timer pr. kvartal.

Tillægget på 54.800 kr. kan af Fødevedirektoratet eller regionskontorerne forhøjes med 11.100 kr. årligt til særligt kvalificerede dyrlæger, levnedsmiddelingenører og –kandidater og mejeriingeniører, der udfører særligt kvalificeret arbejde.

Med virkning fra 1. april 2002 er mejeriingeniører blevet omfattet af tillægget for rådighedstjeneste og merarbejde mm. Hittidige lokalt aftalte tillæg til me-

jeriingeniører bortfalder og skal genforhandles under hensyntagen til ændringen.

Der henvises (for så vidt angår nyt lønsystem) til aftale af 19. februar 1997 mellem Veterinærdirektoratet (nu Fødevarerdirektoratet) og Den Danske Dyrlegeforening.

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 1998.¹⁵

Dyrlæger ved eksportslagterier mv.

D 5. Finansministeriet og Den Danske Dyrlegeforening har den 2. december 2002 indgået Protokollat for Fødevarerdirektoratets dyrlæger ved eksportslagterier mv. For de heri fastsatte slagteritillæg på 42.600 kr/54.800 kr. samt evt. udrykningstillæg til de dyrlæger, der pr. 30. marts 2003 oppebærer det, ydes med virkning fra 1. oktober 2003 et pensionsbidrag på 9,4 pct.

Ministeriet for Videnskab, Teknologi og Udvikling

De højere uddannelsesinstitutioner

1. Overenskomstansatte akademikere, der er omfattet af bestemmelserne i Forskningsministeriets notat af 22. maj 2000 om stillingsstruktur for videnskabeligt personale med forsknings- og undervisningsopgaver ved de højere uddannelsesinstitutioner, ydes tillæg og følger i øvrigt reglerne i Finansministeriets cirkulære af 22. september 2000 om stillingsstruktur ved de højere uddannelsesinstitutioner.

Tillæggene udgør følgende årlige beløb¹⁶:

Adjunkter	37.600 kr.*
Lektorer og gæstelektorer	62.100 kr.*
Kandidatstipendiater	26.000 kr.**
Forskningsstipendiater	37.600 kr.*
Forskningsassistenter	26.000 kr.**
Studieadjunkter	
- ved ansættelsen	26.000 kr.**

¹⁵ De hidtidige ydede kvalifikationstillæg indgår ikke i beregningen af udligningstillæg ved overgangen til nyt lønsystem.

¹⁶ Det særlige tillæg til "lektorer med særlige kvalifikationer" bortfaldt pr. 1. juli 1993. Lektorer, der pr. 30. juni 1993 efter den hidtidige stillingsstruktur var ansat som "lektor med særlige kvalifikationer", kan fortsat oppebære det med denne stilling forbundne højere tillæg som en personlig ordning. Tillægget bortfalder, når den pågældende fratræder.

- efter 3 års ansættelse	33.500 kr.*
Studielektorer	49.800 kr.* ¹⁷
Amanuenser	36.800 kr.*

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

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

2. Undervisningsadjunkter ved universiteter mv. under Ministeriet for Videnskab, Teknologi og Udvikling ydes et tillæg på:

- ved ansættelsen 26.000 kr.**
- efter 3 års ansættelse 33.500 kr.*

Der henvises til Finansministeriets cirkulære af 8. september 2000 om undervisningsadjunkter.

3. Overenskomstansatte akademikere, der varetager hverv som rektor, dekan, institutleder eller studieleder, ydes løn mv. efter reglerne i Finansministeriets cirkulære af 22. september 2000 om valgte ledere ved universiteter mfl. under Forskningsministeriet.

Med virkning fra den 1. april 2004 er tillægget til studieledere og institutledere pensionsgivende.

Den Kgl. Veterinær- og Landbohøjskole

D 4. Vagtarbejde ved Den Kgl. Veterinær- og Landbohøjskole 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 Den Kgl. Veterinær- og Landbohøjskole ansættes efter protokollat af 7. april 2003 mellem Den Kgl. Veterinær- og Landbohøjskole og Den Danske Dyrlægeforening.

¹⁷ Tillægget kan kun ydes til lektorer ansat efter eller overgået til ny ordning (efter 1. juli 1993).

Heltidsansatte tandlæger

D 5. Til heltidsansatte i stillinger som ledende tandlæge på skolen for klinik-assistenten og tandplejere ydes et tillæg på 57.600 kr.* årligt.

D 6. Lektorer ved tandlægeuddannelsen ved Københavns Universitet, der varetager vagtberedskab på Rigshospitalets afdeling for tand-, mund- og kæbesygdomme, ydes et tillæg på 35.500 kr.** årligt.

D 7. Heltidsansatte tandlæger er forpligtet til at holde institutionen underrettet om eventuel beskæftigelse, de har eller påtænker at overtage uden for tandlægeskolen.

Institutionen kan opsig tandlægen med det i overenskomstens § 21 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 8. Tandlæger, der i henhold til Sundhedsministeriets bekendtgørelse nr. 693 af 25. september 1998 om specialtandlæger ansættes i en videreuddannelsesstilling til specialtandlæge i ortodonti ved henholdsvis Københavns og Aarhus Universitet, ansættes og aflønnes i henhold til overenskomst for akademikere i staten.

Deltidsansatte tandlæger ved tandlægeuddannelserne

D 9. 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, dog længst indtil det fyldte 70. år.

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, dog længst indtil det fyldte 70. år.

D 10. Senest 3 måneder før udløbet af ovennævnte ansættelsesperioder giver tandlægeskolen tandlægen skriftlig meddelelse om, hvorvidt ansættelsen kan forlænges eller ønskes bragt til ophør ved periodens udløb.

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

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

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

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

Det påhviler ikke de deltidsansatte at holde egentlige forelæsninger.

D 11. Den pensionsgivende grundløn for deltidsansatte tandlæger på normal kontrakt udgør følgende årlige beløb:

	Pr. 1. april 2002	Pr. 1. oktober 2003
	Inkl. eget pensionsbidrag	Ekskl. eget pensionsbidrag
Afdelingstandlæger	235.600 kr.	223.820 kr.
Kliniske lærere	186.700 kr.	177.365 kr.

For hver dags ferietjeneste af 4 timer betales pr. 1. april 2002 1/192 af ovenstående normalløn.

Fra 1. oktober 2003 betales afdelingstandlæger 291,43 kr.* for hver times ferietjeneste op til 4 og kliniske lærere 230,94 kr.*

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

D 12. For deltidsansatte tandlæger ved tandlægeuddannelserne udgør styrelsens pensionstilskud pr. 1. april 2002 10 pct. af lønnen og den ansattes pensionsbidrag 5 pct. af lønnen.

Fra 1. oktober 2003 indbetaler skolen et pensionsbidrag, der udgør 16,8 pct. af lønnen (ekskl. eget pensionsbidrag), hvoraf 1/3 anses for den ansattes egetbidrag.

D 13. 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.

Vagttjeneste honoreres pr. 1. april 2002 med en kvotadel af vedkommende tandlæges løn, jf. D 11, med tillæg af 50 pct. for den første time pr. dag.

Fra 1. oktober 2003 honoreres afdelingstandlæger med 291,43 kr.* for hver times vagttjeneste og kliniske lærere med 230,94 kr.* Der tillægges 50 pct. for den første time pr. dag.

Læger ved de højere uddannelsesinstitutioner

D 14. Institutionen kan opsig lægen med det i overenskomsten § 21 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.

I tilfælde, hvor en læge føder inden for 6 måneder før og indtil 3 måneder efter ansættelsens ophør, ydes løn, således at lægen samlet oppebærer løn i samme omfang som angivet i overenskomstens § 19, pkt. 6, såfremt lægen inden for de sidste 6 måneder før ansættelsens ophør har haft ansættelser med mindre end 1 måneds afbrydelse mellem stillinger og/eller vikariater.

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

Forskningsbiblioteker

15. Til videnskabelige medarbejdere ved forskningsbiblioteker ved de højere uddannelsesinstitutioner under Ministeriet for Videnskab, Teknologi og Udvikling, som er omfattet af protokollat om gammelt lønsystem, og som er ansat før 1. april 1997, ydes tillæg i henhold til Finansministeriets cirkulære af 5. marts 1997 (Fmst. nr. 17/97).

Forskningscenter Risø

D 16. 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.

D 17. Ingeniører på DR 3 følger de i aftale af 29. april 1999 mellem Risø og Ingeniørforbundet i Danmark fastsatte bestemmelser.

Skatteministeriet

D 1. Til fuldmægtige i Told & Skat, der har bestået spydspidsuddannelsen og har tilsvarende kvalificerede arbejdsopgaver, ydes et tillæg på 20.000 kr.*. For ansatte på gammelt lønsystem er tillægget ikke pensionsgivende. Med virkning fra den 1. oktober 2003 er tillægget også pensionsgivende for ansatte på gammelt lønsystem. 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.

Trafikministeriet

D 1. 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.

Med virkning fra den 1. oktober 2003 er tillæggene pensionsgivende.

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

D 2. 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.

Med virkning fra den 1. oktober 2003 er tillæggene pensionsgivende.

D 3. Til ansatte, som pålægges rådighedsvagter i forbindelse med stormflodsberedskaberne i Sønderjyllands og Ringkøbing amter, ydes der et rådighedstillæg på 26.000 kr.** årligt, jf. aftale af 14. februar 1997 mellem Kystinspektoratet (nu Kystdirektoratet) og Ingeniørforbundet i Danmark.

D 4. Der ydes betaling i henhold til aftale af 17. juli 1989 mellem Finansministeriet, Ingeniørforbundet og Ingeniør-Sammenslutningen om tillægsordning for bilinspektører under Trafikministeriet. For ansatte på nyt lønsystem sker den konkrete anvendelse af de forskellige tillægsstørrelser i Statens Bilinspektions ændrede organisation efter forhandling mellem Ingeniørforbundet og Statens Bilinspektion.

For ansatte på nyt lønsystem er tillæggene pensionsgivende, jf. aftale af 18. februar 1997 mellem Trafikministeriet og Ingeniørforbundet.

5. For teknikumingeniører og akademiingeniører, der er ansat som bilinspektører under Trafikministeriet, sker beregning af løn og anciennitet efter de for civilingeniører gældende regler. Denne bestemmelse gælder alene for ansatte på gammelt lønsystem.

Udenrigsministeriet

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

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

Undervisningsministeriet

Generelle bestemmelser

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

Civiløkonomer, ansat til undervisning ved ovennævnte uddannelsesinstitutioner, kan ikke ansættes efter denne overenskomst, men ansættes på tjenestemandslignende vilkår.

Lærerseminarier samt ernærings- og husholdningsøkonomseminarierne

2. Til adjunkter og lektorer ved lærerseminarier samt ved ernærings- og husholdningsøkonomseminarierne, der er ansat pr. 1. august 1992 eller derefter, ydes tillæg efter:

- Finansministeriets cirkulære af 2. april 1992 om stillingsstruktur m.v. ved folkeskolelærerseminarier og Finansministeriets cirkulære af 3. august 1993 om ændring heraf henholdsvis
- Finansministeriets cirkulære af 6. juli 1992 om stillingsstruktur m.v. ved ernærings- og husholdningsøkonomseminarier og Finansministeriets cirkulære af 3. august 1993 om ændring heraf.

Tillæggene udgør:

Adjunkter

ved ansættelsen	26.000 kr.**
efter 3 års ansættelse	33.500 kr.*

Lektorer 58.900 kr.*

D 3. Til adjunkter og lektorer ved lærerseminarier samt ved ernærings- og husholdningsøkonomseminarier, der er ansat før 1. august 1992, ydes følgende tillæg:

Adjunkter/lektorer

ved ansættelsen	26.000 kr.**
efter 3 års ansættelse	33.500 kr.*
efter 6 års ansættelse	47.700 kr.*

D 4. For varetagelse af pædagogisk/administrative hverv i henhold til aftale af 30. juni 1993 på lærerseminarier ydes tillæg efter de for tjenestemænd gældende regler. Tillægget udgør 34.400 kr.*.

Ved ledighed tager seminariet stilling til, om hvervet skal fortsætte, jf. aftale af 16. april 1998 om ledelsesmæssige hverv ved lærerseminarier.

D 5. For varetagelsen af funktionen som inspektør ved lærerseminariers HF-kursus ydes et årligt tillæg på 18.300 kr.**

Hvis opgaven med lægning af skema for HF-uddannelsen varetages uden for arbejdstiden, ydes et tillæg for skemalægningen på 7.500 kr. pr. undervisningsår.

Der henvises til aftale af 18. juni 1993 mellem Undervisningsministeriet og Dansk Magisterforening.

D 6. Til HF-inspektør ved lærerseminarier med tilknyttet HF- kursus ydes et personligt tillæg på 9.800 kr.** , jf. aftale af 18. juni 1993 mellem Undervisningsministeriet og Dansk Magisterforening.

D 7. Hvis opgaven med lægning af skema for læreruddannelsen ved folkeskolelærerseminarier varetages uden for arbejdstiden vederlægges skemalægning med 17.400 kr. pr. undervisningsår.

Ved Blaagaard Statsseminarium og Københavns Dag- og Aftenseminarium udgør tillægget 33.200 kr.* pr. undervisningsår.

Der henvises til aftale af 18. marts 1993 mellem Undervisningsministeriet og Dansk Magisterforening.

D 8. Der ydes ansatte ved lærerseminarier samt ved ernærings- og husholdningsøkonomseminarier, der er beskæftiget med undervisning, ulempegodtgørelse efter tilsvarende regler som for tjenestemandansatte undervisere.

D 9. Til adjunkter/lektorer, der er fast tilknyttet et lærerseminarium med forpligtelse til at påtage sig undervisning af lærer- og HF-studerende på aftenhold, ydes et ureguleret tillæg på 92 kr. månedlig pr. ugentlig skematime efter kl. 18.30.

D 10. Til lærere ved Den frie Lærerskole i Ollerup ydes følgende tillæg:

Adjunkter

ved ansættelsen 26.000 kr.**

efter 3 års ansættelse 33.500 kr.*

Lektorer 44.200 kr.*

Pædagogseminarier

D 11. Til lærere ved pædagogseminarier ydes i henhold til aftale af 3. juni 1992 om tillæg til overenskomstansatte lærere ved seminarier, der uddanner pædagoger, et årligt tillæg på 26.000 kr.**

Til lærere, som er omfattet af Undervisningsministeriets notat af 22. februar 1999 om stillingsstruktur ved seminarier, der uddanner pædagoger, ydes tillæg i henhold til protokollat om stillingsstruktur ved seminarier, der uddanner pædagoger:

Til adjunkter udgør tillægget 26.000 kr.**

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

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

Til lærere ansat før den 1. august 2000 ydes desuden et tillæg på 8.500 kr.**

D 12. For varetagelse i henhold til aftale af 2. juli 1992 af pædagogisk/administrative funktioner og hverv ved pædagogseminarier ydes tillæg efter de for tjenestemænd gældende regler.

Tillægget for den pædagogisk/administrative funktion udgør 34.300 kr.*.

Tillægget for hverv udgør 5.400 kr. Der kan tillægges en lærer et eller flere tillæg.

Ved ledighed tager seminariet stilling til, om funktionen/hvervet skal fortsætte, jf. aftale om ledelsesmæssige hverv/funktioner ved pædagogseminarier.

Håndarbejdsseminarier

D 13. Til lærere ved håndarbejdsseminarier ydes i henhold til aftale af 16. april 1998 om tillæg til overenskomstansatte lærere ved håndarbejdsseminarier et tillæg på 26.000 kr.**

Til lærere, som er omfattet af Undervisningsministeriets notat af 22. februar 1999 om stillingsstruktur ved håndarbejdsseminarier, ydes tillæg i henhold til protokollat om stillingsstruktur ved håndarbejdsseminarier:

Til adjunkter udgør tillægget 26.000 kr.**

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

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

Til lærere ansat før den 1. august 2000 ydes desuden et tillæg på 8.500 kr.**

For varetagelse af særlige hverv ydes tillæg efter de for tjenestemænd gældende regler. Tillægget udgør 5.400 kr. Der kan tillægges lærere et eller flere tillæg.

Danmarks Journalisthøjskole

D 14. Til adjunkter/lektorer ved Danmarks Journalisthøjskole ydes følgende tillæg:

Ved ansættelsen	26.000 kr.**
Efter 3 års ansættelse	33.500 kr.*

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

Danmarks Erhvervspædagogiske Læreruddannelse

D 15. Til adjunkter og lektorer, der er omfattet af Undervisningsministeriets notat af 19. februar 1997 om stillingsstruktur ved Danmarks Erhvervspædagogiske Læreruddannelse, ydes tillæg i henhold til protokollat af 12. oktober 1998 mellem Finansministeriet og Akademikernes Centralorganisation vedrørende stillingsstruktur ved Danmarks Erhvervspædagogiske Læreruddannelse. Tillæggene udgør:

Adjunkter	
ved ansættelsen	26.000 kr.**
efter 3 års ansættelse	33.500 kr.*
Lektorer	58.900 kr.*

Til lærere ansat før 1. juni 1998, som ikke er omfattet af stillingsstrukturen, ydes følgende tillæg:

Mindre end 18 års lønanciennitet	26.000 kr.**
18 års lønanciennitet eller mere	34.000 kr.*

Hospitalslaborantskoler og Specialkursus i Husholdning

D 16. Til ansatte, der er beskæftiget med undervisningsarbejde ved hospitalslaborantskoler og Specialkursus i Husholdning ved Århus Universitet, ydes et tillæg på 26.000 kr.**

Hidtidige tillæg ydet af tillægspuljen til ansatte ved hospitalslaborantskolerne bortfalder ved ledighed.

De sociale højskoler

D 17. Til lærere, som er omfattet af Undervisningsministeriets notat af 30. december 1998 om stillingsstruktur ved de sociale højskoler, ydes tillæg i henhold til protokollat om stillingsstruktur ved de sociale højskoler:

Til adjunkter udgør tillægget 26.000 kr.**

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

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

Til lærere, som ikke er omfattet af stillingsstrukturen, ydes et tillæg på 26.000 kr.**

Erhvervsskoler

18. Lærere ved erhvervsskoler er omfattet af aftale af 25. juni 1999 om arbejdstid m.v. ved erhvervsskolerne (handelsskoler, tekniske skoler og landbrugsskoler), jf. Finansministeriets cirkulære af 25. juni 1999.

19. Ansættelse er betinget af, at arbejdet, som det fremgår af stillingsbeskrivelsen, forudsætter den pågældendes uddannelse, jf. overenskomstens § 1. Undervisningen skal derfor primært være placeret ved de erhvervsgymnasiale uddannelser, videregående uddannelser eller tilsvarende eller højere niveauer og kan kun i begrænset omfang være placeret ved erhvervsuddannelserne. Ansatte i fuldtidsstillinger afskediges, hvis mindre end halvdelen af arbejdet er betinget af den pågældende uddannelse, og såfremt der ikke er mulighed for deltidsansættelse.

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

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

20. Akademikere, der er ansat i stillinger som adjunkt/lektor ved erhvervsskolerne (handelsskoler og tekniske skoler), opnår efter 15 års ansættelse stillingsbetegnelsen lektor.

D 21. Lærere ved erhvervsskoler, der er beskæftiget som fagkonsulenter beskikket af Undervisningsministeriet, ydes tillæg efter pkt. 4 i aftale af 22. de-

Efter 3 års ansættelse 31.100 kr.

Der ydes et pensionsbidrag på 15,7 pct. af de nævnte tillæg. Med virkning fra den 1. oktober 2003 udgør pensionsbidraget 16,8 pct.

I stedet for undervisningstillæg kan der ydes tillæg for undervisning i henhold til pkt. C og D.

B. Til lærere med mere end 17 års lønanciennitet ydes der herudover et tillæg på 11.500 kr.**

C. Til lærere, der underviser ved erhvervsakademiuddannelser (AK), ydes et undervisningstillæg på 26.000 kr. Efter 3 år udgør undervisningstillægget 33.500 kr.

Der ydes herudover et særligt tillæg på 6.400 kr.

Der ydes et pensionsbidrag på 15,7 pct. af de nævnte tillæg. Med virkning fra den 1. oktober 2003 udgør pensionsbidraget 16,8 pct.

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

For lærere, der for undervisning ved markedsøkonomuddannelsen har modtaget (en andel af) det særlige undervisningstillæg på 33.500 kr. henholdsvis 46.500 kr., gælder følgende overgangsregler:

- a) Lærere, der for undervisning ved markedsøkonomuddannelsen inden for tidsrummet 1. juni 2000 – 31. december 2001 er ydet tillæg på 33.500 kr., ydes som en personlig ordning med virkning fra den 1. april 2002 erhvervsakademitillæg på 33.500 kr., indtil det tidspunkt hvor vedkommende efter de almindelige regler er berettiget til erhvervsakademitillæg på 33.500 kr. Tillægget ydes alene ved kontinuerlig beskæftigelse som lærer ved erhvervsakademiuddannelserne pr. 1. april 2002 og senere.
- b) De lærere, der for undervisning ved markedsøkonomuddannelsen inden for tidsrummet 1. juni 2000 – 31. december 2001 er ydet tillæg på 46.500 kr., ydes som en personlig ordning med virkning fra den 1. april 2002 et ikke-pensionsgivende tillæg på 13.000 kr. i forhold til vedkommendes beskæftigelsesgrad ved markedsføringsøkonomuddannelsen. Tillægget ydes

alene ved kontinuerlig beskæftigelse som lærer ved markedsføringsøkonomuddannelsen pr. 1. april 2002 og senere. Tillægget aftrappes med 4.000 kr. i årligt grundbeløb pr. 1. april 2003 og pr. 1. april 2004 og bortfalder pr. 31. marts 2005.

D. Til lærere ved datanom- og datamatikeruddannelserne ydes et tillæg på 46.900 kr.

Herudover ydes der lærere ved datamatikeruddannelsen et tillæg på 26.500 kr.

Der ydes et pensionsbidrag på 15,7 pct. af de nævnte tillæg. Med virkning fra den 1. oktober 2003 udgør pensionsbidraget 16,8 pct.

Tekniske skoler

E. Til lærere ved tekniske skoler, der underviser ved de erhvervsgymnasiale uddannelser og/eller ved videregående uddannelser, ydes et undervisningstillæg, der udgør følgende beløb:

Ved ansættelsen	24.400 kr.
Efter 3 års ansættelse	31.100 kr.

Der ydes et pensionsbidrag på 5 pct. af de nævnte tillæg. Med virkning fra den 1. oktober 2003 udgør pensionsbidraget 16,8 pct.

I stedet for undervisningstillæg kan der ydes tillæg for undervisning i henhold til pkt. G.

F. Til lærere med mere end 17 års lønanciennitet ydes herudover et tillæg på 11.500 kr.**

G. Til lærere, der underviser ved erhvervsakademiuddannelser (AK) og/eller bygningskonstruktøruddannelsen, ydes et undervisningstillæg på 26.000 kr. Efter 3 år udgør undervisningstillægget 33.500 kr.

Der ydes herudover et særligt tillæg på 6.400 kr.

Der ydes et pensionsbidrag på 15,7 pct. af de nævnte tillæg. Med virkning fra den 1. oktober 2003 udgør pensionsbidraget 16,8 pct.

Perioder før den 1. april 2002, hvori læreren har varetaget undervisning ved erhvervsakademiuddannelser (AK) og/eller ved markedsøkonom-, handels-

akademi-, datanom-, datamatiker- eller bygningskonstruktøruddannelsen, medregnes ved opgørelsen af, hvornår erhvervsakademitillæg har været oppebåret i 3 år.

D H. Til lærere ved tekniske skoler, der varetager hvervet som ledende lærer, ydes et tillæg på 19.700 kr.**, jf. pkt. 2 i aftale af 22. december 1997 mellem Undervisningsministeriet og Akademikernes Centralorganisation om en række tillæg på erhvervsskoleområdet.

Landbrugsskoler

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

Ved ansættelsen	15.700 kr.
Efter 3 års ansættelse	19.400 kr.

Der ydes et pensionsbidrag på 9,5 pct. af de nævnte tillæg. Med virkning fra den 1. oktober 2003 udgør pensionsbidraget 16,8 pct.

J. Til lærere, som fortrinsvis underviser ved de erhvervsgymnasiale uddannelser og/eller ved videregående uddannelser, ydes i stedet for landbrugsskoletillægget et undervisningstillæg, der udgør følgende beløb:

Ved ansættelsen	24.400 kr.
Efter 3 års ansættelse	31.100 kr.

Der ydes et pensionsbidrag på 9,5 pct. af de nævnte tillæg. Med virkning fra den 1. oktober 2003 udgør pensionsbidraget 16,8 pct.

I stedet for undervisningstillæg kan der ydes tillæg for undervisning i henhold til pkt. K.

K. Til lærere, der underviser ved erhvervsakademiuddannelser (AK), ydes et undervisningstillæg på 26.000 kr. Efter 3 år udgør undervisningstillægget 33.500 kr.

Der ydes herudover et særligt tillæg på 6.400 kr.

Der ydes et pensionsbidrag på 15,7 pct. af de nævnte tillæg. Med virkning fra den 1. oktober 2003 udgør pensionsbidraget 16,8 pct.

Perioder før den 1. april 2002, hvori læreren har varetaget undervisning ved erhvervsakademiuddannelser (AK) og/eller ved markedsøkonom-, handels-

akademi-, datanom-, datamatiker- eller bygningskonstruktøruddannelsen, medregnes ved opgørelsen af, hvornår erhvervsakademitillæg har været oppebåret i 3 år.

Særligt om gymnasimagistre ansat ved erhvervsskolerne

D 26. Til ansatte på gammelt lønsystem vil der af lokallønspulje kunne ydes tillæg ("0-34-tillæg") på 22.100 kr. (1/10 84-niveau), motiveret med, at de pågældende bestrider et arbejde, som forudsætter en betydelig specialviden, særlig pædagogisk indsigt eller andre tilsvarende kvalifikationer.²⁰

Handelshøjskoleafdelinger

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

a. Der ydes følgende særlige tillæg:

Adjunkter

Ved ansættelsen 26.000 kr.**

Efter 3 års ansættelse 33.500 kr.*

Lektorer 49.800 kr.*

b. Senest 6 måneder før udløbet af det 6. ansættelsesår skal der ske bedømmelse af adjunktens kvalifikationer. Undervisningsministeriet fastsætter retningslinier 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 pkt. 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 pkt. b og c forlænges med indtil i alt 1 år.

e. Er bedømmelsen positiv, overgår adjunkten ved udløbet af ansættelsesperioden til ansættelse som lektor.

²⁰ Der kan kun ydes engangsvederlag af lokallønspuljen. Med virkning fra den 1. april 2003 er de ansatte ikke længere omfattet af lokallønsordningen, og engangsvederlag ydes derefter uden for pulje.

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 pkt. b nævnte, og forudsætter normalt 6 års beskæftigelse inden for et for stillingen relevant arbejdsområde.

28. 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	26.000 kr.**
Efter 3 års ansættelse	33.500 kr.*

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

b. Ansatte med op til 6 års ansættelse kan vælge at overgå til ansættelse efter pkt. 27.

Diplom- og eksportingeniøruddannelsen

29. Lærere ved diplomingeniøruddannelsen og eksportingeniøruddannelsen, der er omfattet af Undervisningsministeriets notat af 6. november 1996 om stillingsstruktur for lærere ved diplomingeniøruddannelsen og eksportingeniøruddannelsen, ydes tillæg og følger i øvrigt reglerne i Finansministeriets cirkulære af 20. januar 1997 om stillingsstruktur ved diplomingeniøruddannelsen og eksportingeniøruddannelsen.

Tillæggene udgør:

Amanuenser	26.000 kr.**
Adjunkter	33.500 kr.*
Lektorer og gæstelektorer	58.900 kr.*

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

Kun lærere, der er ansat efter stillingsstrukturens iværksættelse pr. 1. april 1987, eller som overgår til stillingsstrukturen efter reglerne i Finansministeriets cirkulære af 20. januar 1997, er omfattet af ovennævnte tillæg.

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

Tillæggene udgør 33.500 kr.** og 46.500 kr.**.

D 31. Til ansatte, der varetager hverv som rektor, prorektor og fagrådsformand ved ingeniørhøjskolerne, ydes løn m.v. efter reglerne i Finansministeriets cirkulære af 9. april 1991 om valgte ledere ved ingeniørhøjskolerne, De danske Teknika.

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

Til teknikumingeniører, der var ansat som underviser ved ingeniørhøjskolerne før 1. april 1981, ydes et pensionsgivende tillæg på 1.500 kr. Denne bestemmelse gælder alene for ansatte på gammelt lønsystem.

Til akademi- og civilingeniører, der var ansat ved ingeniørhøjskolerne før 1. april 1981, ydes der et ikke-pensionsgivende tillæg på 1.500 kr. Denne bestemmelse gælder alene for ansatte på gammelt lønsystem.

Økonomi- og Erhvervsministeriet

Forbrugerstyrelsen

D 1. Til fuldmægtige i 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 23.000 kr.** Tillægget bortfalder, såfremt de pågældende ikke længere er forpligtede til at påtage sig disse retssager. Der henvises til aftale af 13. februar 1997 mellem Erhvervsministeriet og Danmarks Jurist- og Økonomforbund.

Energistyrelsen

D 2. Der ydes betaling for deltagelse i rådighedsvagt for ansatte i Energistyrelsen i henhold til aftale af 1. oktober 1990 om en vagtordning vedrørende tilsyns- og ledelsesfunktioner inden for olie-/gasområdet, jf. aftale af 18. februar 1997 mellem Energistyrelsen og Ingeniørforbundet i Danmark

Søfartsstyrelsen

D 3. Aftale af 5. august 1982 om beregning af rejsetid under tjenesterejser til udlandet for tjenestemandsansatte skibsinspektører under Søfartsstyrelsen finder tilsvarende anvendelse for overenskomstansatte skibsinspektører.

Maskinmesterskoler

D 4. Til lærere ved maskinmesterskoler, der underviser på niveau svarende til det gymnasiale niveau, videregående teknikeruddannelser eller højere niveauer, ydes et undervisningstillæg på 13.900 kr.**

D 5. Til lærere ved maskinmesterskoler, der som led i ansættelsesforholdet har pligt til at udføre skemalagt undervisning ved flere tjenestesteder samme dag, ydes der godtgørelse for transporttid mellem undervisningsstederne for de dage, hvor

- transporten mellem undervisningsstederne sammenlagt er over 8 km., og
- transporten foretages i perioder, hvor underviseren ikke er skemalagt.

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

D 6. Den mellem Finansministeriet og Statstjenestemændenes Centralorganisation II indgåede aftale af 7. december 1993 om ulempeydelse til lærere og ledere ved erhvervsskoler og maskinmesterskoler finder tilsvarende anvendelse for så vidt angår akademiske lærere.

D 7. Eksaminatorer og censorer, der forestår eksamination, reeksamination og eksamination af privatister på maskinmesterskolernes område, vederlægges efter de for tjenestemandslignende ansatte undervisere gældende regler, jf. aftale af 18. september 1985 vedrørende betaling til eksaminator og censor ved sygeeksamen ved handelsskolerne.

D 8. Til lærere, der varetager hvervet som ledende lærer, ydes et særligt tillæg på 19.700 kr.** årligt, jf. aftale af 27. november 1991 med senere ændringer om arbejdstid m.v. på maskinmesterskoler.

D 9. Lærere, der udfører udviklingsarbejde ved maskinmesterskoler, samt lærere, der udfører indtægtsdækket virksomhed ved maskinmesterskoler, omfattes af aftale af 27. november 1991 mellem Søfartsstyrelsen, Dansk Teknisk Lærerforening og Akademikernes Centralorganisation, henholdsvis aftale af 19. juni 1992 mellem samme parter.

Navigationsskoler

D 10. Til lærere ansat før den 1. august 1999 ydes et tillæg på 13.500 kr.**

Til lærere, der er omfattet af Søfartsstyrelsens notat af 6. august 1999 om stillingsstruktur ved navigationsskoler, ydes tillæg i henhold til protokollat af 19. august 1999 mellem Søfartsstyrelsen og Akademikernes Centralorganisation om stillingsstruktur på navigationsskoler.

Til adjunkter udgør tillægget 26.000 kr.**

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

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

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

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

Den løbende kvalifikationsudvikling består af traditionel faglig efter- og videreuddannelse og kompetenceudvikling i bredere forstand gennem det daglige arbejde og baseret på et samspil mellem teori og praksis.

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.

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

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

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

- fastlægge principper og retningslinier for den samlede kompetenceudviklingsindsats i institutionen – herunder anvendelse af midler fra kompetencefonden.
- drøfte principper for tilrettelæggelsen af en systematisk kompetenceudvikling og behovet for iværksættelse af efteruddannelsesaktiviteter for alle medarbejdergrupper.
- fastlægge retningslinier for afholdelse af medarbejderudviklingssamtaler.

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

Ud over drøftelsen af kompetenceudvikling i SU/MIO eller evt. i et særligt kompetence-/efteruddannelsesudvalg under SU/MIO kan det eventuelt – som for andre personalegrupper – være relevant med særskilt drøftelse af kompetenceudvikling i forhold til akademikergruppen, f.eks. hvilke specifikke behov, denne gruppe har, og hvilke initiativer, der er relevante.

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

Der henvises i øvrigt til aftalen om systematisk og strategisk kompetenceudvikling.

Sammenhæng mellem kompetenceudvikling og den lokale løndannelse

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

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

Kvalifikationstillæg til grupper

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

Kvalifikationstillæg til enkeltpersoner

Aftaler om kvalifikationstillæg 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 kvalifikationstillæg. Hertil kommer de markedsbestemte forhold, hvor et ønske om at fastholde en ansat kan udløse kvalifikationstillæg.

Tillægsformer

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

Lønssystemet 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 løndele for såvel personalegrupper som enkeltpersoner aftales decentralt.

Systemet forudsætter, at kompetencen til at aftale decentrale løndele - 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 1, indgås mellem Finansministeriet og den forhandlingsberettigede organisation/Akademikernes Centralorganisation efter bemyndigelse.

2. Decentralt niveau

A. 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.

B. Aftaler om funktions- og kvalifikationstillæg til *enkeltpersoner* indgås mellem den lokale ledelse og den pågældende tillidsrepræsentant (efter bemyndigelse fra organisationen).

Herudover kan der mellem de pågældende parter indgås supplerende resultatbaserede lønordninger for *såvel grupper af medarbejdere som enkeltpersoner*, hvorefter der udbetales resultatløn, i det omfang en række på forhånd definerede - kvalitative og/eller kvantitative - mål bliver opfyldt.

II. Rammerne for de decentrale forhandlinger

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

- den lokale forhandlingsprocedure, herunder terminerne for tillægsforhandlinger (mindst én gang årligt, hvis en af parterne ønsker det)
- sammenhængen mellem den lokale personalepolitik, herunder kompetence udvikling, og den lokale lønpolitik
- indgåelse af eventuelle forhåndsftaler, 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. Interessetvister

Forslag til lønændringer kan fremsættes af begge parter.

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

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

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

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

IV. Opsigelse af tillægsaftaler/ophør af tillæg

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

B. Aftaler om tillæg til grupper af medarbejdere, 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 til enkeltpersoner 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.

Indplacering af nye biblioteksskoleuddannelser pr. 1. april 2002 og omlægning af lønforløb for bibliotekarer pr. 1. april 2003 (Nyt lønsystem)

- Bachelorer (BSc) i biblioteks- og informationsvidenskab omfattes af overenskomsten. De følger lønforløbet for bachelorer, basistrin 1-5.

- Bachelorer (BSc) i biblioteks- og informationsvidenskab, bibliotekar DB, omfattes af overenskomsten. De betegnes i overenskomsten mv. som bibliotekar DB og følger lønforløbet for bibliotekarer med afgangseksamen fra Danmarks Biblioteksskole, basistrin 1-6, hvor de 3 første trin er 2-årige.

- Med virkning fra 1. april 2003 omlægges bibliotekarlønforløbet i det nye lønsystem til 1-årige basistrin. Disse bliver fortsat basistrin 1-6. Omlægningsordningen er beskrevet nedenfor:

1. Bibliotekarer, der nyansættes pr. 1 april 2003 eller senere uden ”medbragt lønanciennitet”, indplaceres på basistrin 1 og oprykker - forudsat fuld lønanciennitet optjenes - hvert år på deres individuelle oprykningssdato indtil slutbasistrin 6 er nået.

2. Bibliotekarer, der er ansat forud for 1. april 2003, oprykker - forudsat fuld lønanciennitet optjenes - hvert år på deres individuelle oprykningssdato indtil slutbasistrin 6 er nået.

3. Bibliotekarer, der nyansættes pr. 1. april 2003 eller senere med ”medbragt lønanciennitet” indplaceres på samme basistrin og med samme oprykningssdato, som en bibliotekar med samme lønanciennitet, der havde været ansat forud for 1. april 2003, ville have opnået.

4. Bibliotekarer, der overgår fra gammelt til nyt lønsystem med virkning pr. 1. april 2003 eller senere indplaceres på basistrin og med oprykningssdato efter de hidtidige regler, men således at oprykning til nyt basistrin sker hvert år frem til slutbasistrin 6 er nået.

5. Bibliotekarer, der overgår fra ansættelse som tjenestemand eller på tjenestemandslignende vilkår til overenskomstansættelse på det nye lønsystem pr. 1. april 2003 eller senere, indplaceres på basistrin og med oprykningssdato efter de hidtidige regler, men således at oprykning til nyt basistrin sker hvert år frem til slutbasistrin

6 er nået.

Oversigt over lønindplacering og oprykning

Anciennitet år	Bibliotekarer som ultimo marts 2003 er indplaceret på basistrin	Oprykkes på deres individuelle oprykningsdato i perioden 1/4 til 31/3				
		2003/04 til basistrin	2004/05 til basistrin	2005/06 til basistrin	2006/07 til basistrin	2007/08 til basistrin
1	1	2	3	4	5	6
2	1	2	3	4	5	6
3	2	3	4	5	6	
4	2	3	4	5	6	
5	3	4	5	6		
6	3	4	5	6		
7	4	5	6			
8	5	6				
9-	6					

Virksomheden for de enkelte anciennitetstrin bliver således:

De bibliotekarer, der i forud for 1. april 2003 er ansat i **1. ansættelsesår** (anciennitetsår 1), rykker ved påbegyndelse af 2. ansættelsesår til basistrin 2. Herefter oprykkes de efter hvert års yderligere ansættelse et basistrin, til de når basistrin 6 i perioden 1. april 2007/31. marts 2008.

De bibliotekarer, der i forud for 1. april 2003 er ansat i **2. ansættelsesår** (anciennitetsår 2), rykker som hidtil ved påbegyndelse af 3. ansættelsesår til basistrin 2. Herefter oprykkes de efter hvert års yderligere ansættelse et basistrin, til de når basistrin 6 i perioden 1. april 2007/31. marts 2008.

De bibliotekarer, der i forud for 1. april 2003 er ansat i **3. ansættelsesår** (anciennitetsår 3), rykker ved påbegyndelse af 4. ansættelsesår til basistrin 3. Herefter oprykkes de efter hvert års yderligere ansættelse et basistrin, til de når basistrin 6 i perioden 1. april 2006/31. marts 2007.

De bibliotekarer, der i forud for 1. april 2003 er ansat i 4. ansættelsesår (anciennitetsår 4), rykker som hidtil ved påbegyndelse af 5. ansættelsesår til basistrin 3. Herefter oprykkes de efter hvert års yderligere ansættelse et basistrin, til de når basistrin 6 i perioden 1. april 2006/31. marts 2007.

De bibliotekarer, der i forud for 1. april 2003 er ansat i **5. ansættelsesår** (anciennitetsår 5), rykker som hidtil ved påbegyndelse af 6. ansættelsesår til basistrin 4. Herefter oprykkes de efter hvert års yderligere ansættelse et basistrin, til de når basistrin 6 i perioden 1. april 2006/31. marts 2007.

tetsår 5), rykker ved påbegyndelse af 6. ansættelsesår til basistrin 4. Herefter oprykkes de efter hvert års yderligere ansættelse et basistrin, til de når basistrin 6 i perioden 1. april 2005/31. marts 2006.

De bibliotekarer, der i forud for 1. april 2003 er ansat i **6. ansættelsesår** (anciennitetsår 6), rykker som hidtil ved påbegyndelse af 7. ansættelsesår til basistrin 4. Herefter oprykkes de som hidtil efter hvert års yderligere ansættelse et basistrin, til de når basistrin 6 i perioden 1. april 2005/31. marts 2006. Omlægningen af lønforløb har således ingen virkning.

De bibliotekarer, der i forud for 1. april 2003 er ansat i **7. ansættelsesår** (anciennitetsår 7), rykker som hidtil ved påbegyndelse af 8. ansættelsesår til basistrin 5. Herefter oprykkes de som hidtil efter et års yderligere ansættelse til basistrin 6 i perioden 1. april 2004/31. marts 2005. Omlægningen af lønforløb har således ingen virkning.

De bibliotekarer, der i forud for 1. april 2003 er ansat i **8. ansættelsesår** (anciennitetsår 8), rykker som hidtil ved påbegyndelse af 9. ansættelsesår til basistrin 6 i perioden 1. april 2003/31. marts 2004. Omlægningen af lønforløb har således ingen virkning.

Ophør af overgangsordningen:

Overgangsordningen vil fra 1. april 2008 ikke længere have virkning.

OVERENSKOMSTENS OMRÅDE

I. Organisationer

- 1. Ansatte Arkitekters Råd:**
Arkitekt

- 2. Bibliotekarforbundet:**
 - Bibliotekar med afgangseksamen fra Danmarks Biblioteksskole
 - Cand.scient.bibl.
 - Bachelor (BSc) i biblioteks- og informationsvidenskab
 - Bibliotekar DB

- 3. Foreningen af Speciallæger og Foreningen af Yngre Læger:**
Læge ved de højere uddannelsesinstitutioner ekskl. klinisk assistent
Læge, der er ansat som ph.d.-stipendiat ved en sektorforskningsinstitution

- 4. Den danske Landinspektørforening:**
Landinspektør

- 5. Den danske Præsteforening:**
Midlertidig hjælpepræst, der ansættes af Kirkeministeriet til hjælp for en fast præst eller ved betjening af en menighed.

- 6. Dansk Farmaceutforening:**
 - Farmaceut
 - Humanbiolog

- 7. Jordbrugsakademikernes Forbund:**
 - Agronom
 - Hortonom
 - Landskabsarkitekt
 - Forstkandidat
 - Jordbrugsøkonom
 - Cand.scient. med gennemført kandidatuddannelse i landskabsforvaltning, agricultural development eller miljökemi

8. Danmarks Jurist- og Økonomforbund:

- a) Juridisk kandidat
- b) Universitetsøkonom

Ved universitetsøkonom forstås følgende uddannelser:

cand.adm.pol.	cand.merc.dat.
cand.merc.aud.	cand.merc.int.
cand.merc.jur.	cand.negot.
cand.merc.mat.	cand.polit.
cand.oecon.	kand.samf.
cand.rer.soc.	cand.scient.oecon.
cand.scient.adm.	cand.techn.soc.
cand.scient.pol.	

Cand.act. i anden stilling end underviser- og forskerstilling

Cand.comm. med samfundsvidenskabeligt overbygningsfag, der ikke er gymnasielærerfag

Cand.scient.soc. og mag.scient.soc. - bortset fra cand.scient.soc., hvor uddannelsen i overvejende grad består af antropologi eller etnografi.

Kandidat, der har bestået den erhvervsøkonomiske kandidat-eksamen i henhold til kgl. anordning af 15. april 1969 eller senere eksamensordning

- c) Handelsjurist
- d) Den administrative eksamen ved Roskilde Universitetscenter (AAE) i henhold til Undervisningsministeriets bekendtgørelse nr. 995 af 17. december 1986 eller senere bekendtgørelse og
- e) Den administrative datalogiuddannelse på Roskilde Universitetscenter (AAD) i henhold til Undervisningsministeriets bekendtgørelse nr. 63 af 8. februar 1987 eller senere bekendtgørelse.

9. Dansk Magisterforening og Dansk Psykolog Forening:

- a) Magister (bortset fra gymnasie­magister) og psykolog

Ved magister og psykolog forstås:

cand.art.	cand.psych.
cand.mag.	docent ved musikkonservatorierne
cand.pæd.	cand.scient. med gennemført kandidatuddannelse i biologi-bioteknologi
cand.stat.	cand.scient. med kandidatuddannelse, der ikke her er særligt organisationsgrænsedraget
dr.phil.	lic.scient.
lic.phil.	dr.scient.
mag.art.	mag.scient.

Cand.act. og cand.ling.merc. i undervisnings- og forskerstilling.

Cand.comm. fra Roskilde Universitetscenters kommunikationsuddannelse med et overbygningsfag fra det naturvidenskabelige eller humanistiske hovedområde samt kandidat med samfundsvidenskabelige overbygningsfag, der er gymnasiefag eller internationale udviklingsstudier som overbygningsfag.

Cand.scient.soc. eller mag.scient.soc.

- hvor uddannelsen i overvejende grad består af antropologi eller etnografi,

- for så vidt angår kombinationsuddannelse fra AUC, hvor en cand. phil.-uddannelse i samfundsfag er overbygget med "kvindestudieår".

Cand.theol. beskæftiget ved universiteterne, de højere læreanstalter, seminarierne og de videnskabelige biblioteker mv.

Lektor ved Kunstakademiets billedkunstskoler.

Konservator, der har afsluttet konservatorskolens 5-årige uddannelse, såfremt pågældende ansættes i stilling, der kræver denne uddannelse.

Musikterapeut uddannet ved Aalborg Universitetscenter i henhold til bekendtgørelse nr. 87 af 12. marts 1984 om forsøgsuddannelse i musikterapi.

- b) Cand.mag. i sprog og internationale forhold ved Ålborg Universitetscenter i stilling som underviser og forsker.
- c) Cand.phil.
- d) Cand.interpret. i stilling som underviser og forsker
- e) Cand.mag. i virksomhedskommunikation i undervisnings- og forskerstilling

10. Dansk Mejeriingeniør Forening:

Mejeriingeniør

11. Dansk Tandlægeforening:

- a) Heltidsansat og deltidsansat tandlæge ved tandlægeskolerne
- b) Tandlæge i Sundhedsstyrelsen
- c) Tandlæge i videreuddannelsesstilling til specialtandlæge i ortodonti
- d) Militærtandlæge i forsvaret

12. Erhvervsprogligt Forbund:

- a) Cand.ling.merc. og cand.interpret. i anden stilling end underviser og forsker
- b) Cand.mag. i sprog og internationale forhold ved Ålborg Universitetscenter i anden stilling end underviser og forsker
- c) Cand.mag. i virksomhedskommunikation i anden stilling end underviser og forsker

13. Forbundet af Dyrlæger og Levnedsmiddelingenier og -kandidater:

- a) Dyrlæge (cand.med.vet.)
- b) Levnedsmiddelingenier, levnedsmiddelkandidat (cand.brom. og cand.techn.al. (levnedsmiddellinien, kødindustrilinen og mejerilinen)) og kandidat i human ernæring (cand.scient.) med afgangseksamen fra Den Kgl. Veterinær- og Landbohøjskole

14. Civiløkonomerne:

- a) Civiløkonom (HA og HD) uden for Udenrigsministeriet²¹
- b) Kandidat med erhvervsproglig/erhvervsøkonomisk afgangseksamen (ESA)
- c) Civiløkonom i Udenrigsministeriet²²

²¹ Civiløkonom uden for Udenrigsministeriet bevarer hidtidig aflønning ved turnustjeneste i Udenrigsministeriet

²² Civiløkonom i Udenrigsministeriet bevarer hidtidig aflønning ved turnustjeneste i staten i øvrigt

15. Gymnasieskolernes Lærerforening:

- a) Magister, der ansættes som underviser på erhvervsskoleområdet
- b) Cand.phil., der ansættes på erhvervsskoleområdet

16. Ingeniørforeningen i Danmark:

- a) Akademiingeniør
- b) Civilingeniør
- c) Cand.scient. i datateknik fra Odense Universitet
- d) Diplomingeniør
- e) Teknikumingeniør
- f) Levnedsmiddelingeniør, levnedsmiddelkandidat (cand.techn.al. (levnedsmiddellinien, kødindustrilinen og mejerilinen)) og kandidat i human ernæring (cand.scient.) med afgangseksamen fra Danmarks Tekniske Universitet
- g) Eksportingeniør
- h) Cand.scient.med.

17. Dansk Kiropraktor-Forening:

Kandidat i klinisk biomekanik (kiropraktor).

II. Andre

Bachelor

Bachelor, som i henhold til §§ 1 og 2 i Undervisningsministeriets bekendtgørelse nr. 557 af 15. september 1988 efter 3 års studier af en kandidatuddannelse eller en ved en højere uddannelsesinstitution særligt tilrettelagt uddannelse har erhvervet BA eller BS.

Cand.it.

1. Forhandlings- og aftaleretten for kandidater i informationsteknologi, som er optaget på uddannelsen på grundlag af en adgangsgivende eksamen, der henhører under akademikeroverenskomstens dækningsområde, varetages af den organisation, som denne adgangsgivende uddannelse henhører under.
2. For øvrige kandidater i informationsteknologi er forhandlings- og aftaleretten henført til Danmarks Jurist- og Økonomforbund

OVERSIGT OVER PENSIONS KASSER

Organisation	Pensionskasse
1. <i>Ansatte Arkitekters Råd:</i>	Arkitekternes Pensionskasse
2. <i>Bibliotekarforbundet:</i>	Bibliotekarernes Pensionsordning i Kommunernes Pensionsforsikring (KP)
3. <i>Den alm. danske Lægeforening</i>	Lægernes Pensionskasse
4. <i>Den danske Landinspektørforening:</i>	Den af Den danske Landinspektørforening etablerede pensionsordning
5. <i>Den danske Præsteforening:</i>	DANICA
6. <i>Dansk Farmaceutforening:</i>	Apotekervæsenets Pensionsordning Dansk Farmaceutforenings Pensionsordning i PFA
7. <i>Jordbrugsakademikernes Forbund:</i>	Pensionskassen for Jordbrugsakademikere og Dyrlæger (PJD) ²³
8. <i>Danmarks Jurist- og Økonomforbund:</i>	Juristernes og Økonomernes Pensionskasse
9. <i>Dansk Tandlægeforening:</i>	DANICA

²³ Dette gælder kun agronomer, jordbrugsøkonomer, hortonomer og landskabsarkitekter. For så vidt angår forstkandidater indbetales pensionsbidragene til PFA-pension (jf. § 9, stk.6)

- | | |
|--|--|
| 10. <i>Dansk Magisterforening,
Dansk Psykolog Forening samt
Gymnasieskolernes Lærerforening:</i> | Magistrenes Pensionskasse ²⁴ |
| 11. <i>Dansk Mejeriingeniør Forening:</i> | AP-Pension |
| 12. <i>Erhvervs sprogligt Forbund:</i> | PFA-pension |
| 13. <i>Foreningen af Levnedsmid-
delingeniører og -kandidater:</i> | Pensionskassen for Jordbrugsakade-
mikere og Dyr læger |
| 14. <i>Civiløkonomerne:</i> | AP-Pension |
| 15. <i>Den danske Dyr lægeforening:</i> | Pensionskassen for Jordbrugs-
akademikere og Dyr læger (PJD) |
| 16. <i>Ingeniørforeningen i Danmark:</i> | Ingeniørforeningens Pensionskasse:
IngeniørPension |
| | For teknikum-, levnedsmiddel-,
eksport- og diplomingeniører:
Pensionskassen for teknikum- og di-
plomingeniører (ISP) |
| | For akademi- og civilingeniører,
cand.scient.'er i datateknik, levnedsmid-
delkandidater (cand.techn.al.'er),
kandidater i human ernæring (cand.
scient.'er) og cand.scient.med.'er:
Danske civil- og akademiingeniørers
Pensionskasse (DIP) |

De pr. 1. april 1983 ansatte docenter kan opretholde deres hidtidige pensionsordning uændret.

- | | |
|--|---------------|
| 17. <i>Dansk Kiropraktor-Forening:</i> | Codan Pension |
|--|---------------|

²⁴ Akademikere ansat inden den 1. april 1977 ved handelsskoler i henhold til overenskomsten med Gymnasieskolernes Lærerforening kan fortsat indbetale pensionsbidrag til Magistrenes Pensionskasse

Lønninger og pensionsbidrag (niveau 1. oktober 1997)

Pr. 1. oktober 2003 forhøjes det samlede pensionsbidrag fra 16,6 pct. til 16,8 pct.

I. Det nye lønsystem

Pr. 1. april 2003 forhøjes basislønnen på trin 4, 5 og 6.

1. april 2002. Det nye lønsystem.

<i>Basisløn-trin</i>	<i>Basisløn</i>	<i>Pensionsbidrag i alt</i>	<i>Eget pensionsbidrag</i>	<i>Basisløn inkl. eget pensionsbidrag</i>
1	185.642	30.817	10.272	195.914
2	189.970	31.535	10.512	200.482
3	196.966	32.696	10.899	207.865
4	211.155	35.052	11.684	222.839
5	225.342	37.407	12.469	237.811
6	237.072	39.354	13.118	250.190
7	248.801	41.301	13.767	262.568
8	259.268	43.038	14.346	273.614
<i>Spec.kons.</i>	336.550	55.867	18.622	355.172
<i>Chefkons.</i>	360.000	59.760	19.920	379.920

1. april 2003. Det nye lønsystem.

<i>Basisløn-trin</i>	<i>Basisløn</i>	<i>Pensionsbidrag i alt</i>	<i>Eget pensionsbidrag</i>	<i>Basisløn inkl. eget pensionsbidrag</i>
1	185.642	30.817	10.272	195.914
2	189.970	31.535	10.512	200.482
3	196.966	32.696	10.899	207.865
4	213.867	35.502	11.834	225.701
5	230.495	38.262	12.754	243.249
6	245.660	40.780	13.593	259.253
7	248.801	41.301	13.767	262.568
8	259.268	43.038	14.346	273.614
<i>Spec.kons.</i>	336.550	55.867	18.622	355.172
<i>Chefkons.</i>	360.000	59.760	19.920	379.920

1. oktober 2003. Det nye lønsystem.

<i>Basisløn- trin</i>	<i>Basisløn</i>	<i>Pensionsbidrag i alt</i>	<i>Eget pen- sionsbidrag</i>	<i>Basisløn inkl. eget pensions- bidrag</i>
1	185.642	31.188	10.396	196.038
2	189.970	31.915	10.638	200.608
3	196.966	33.090	11.030	207.996
4	213.867	35.930	11.977	225.844
5	230.495	38.723	12.908	243.403
6	245.660	41.271	13.757	259.417
7	248.801	41.799	13.933	262.734
8	259.268	43.557	14.519	273.787
<i>Spec.kons.</i>	336.550	56.540	18.847	355.397
<i>Chefkons.</i>	360.000	60.480	20.160	380.160

II. Overenskomstansatte i stillinger klassificeret i lr. 35-42**1. april 2002. Overenskomstansatte i stillinger klass. i lr. 35-42.**

<i>Løntrin</i>	<i>Løn</i>	<i>Pensionsbidrag i alt</i>	<i>Eget pen- sionsbidrag</i>	<i>Løn inkl. eget pensionsbidrag</i>
LR 35	336.492	55.858	18.619	355.111
LR 36	359.957	59.753	19.918	379.875
LR 37	397.581	65.998	21.999	419.580
LR 38	444.240	73.744	24.581	468.821
LR 39	484.035	80.350	26.783	510.818
LR 40	538.581	89.404	29.801	568.382
LR 41	604.096	100.280	33.427	637.523
LR 42	679.129	112.735	37.578	716.707

1. oktober 2003. Overenskomstansatte i stillinger klass. i lr. 35-42.

<i>Løntrin</i>	<i>Løn</i>	<i>Pensionsbidrag i alt</i>	<i>Eget pen- sionsbidrag</i>	<i>Løn inkl. eget pensionsbidrag</i>
LR 35	336.492	56.531	18.844	355.336
LR 36	359.957	60.473	20.158	380.115
LR 37	397.581	66.794	22.265	419.846
LR 38	444.240	74.632	24.877	469.117
LR 39	484.035	81.318	27.106	511.141
LR 40	538.581	90.482	30.161	568.742
LR 41	604.096	101.488	33.829	637.925
LR 42	679.129	114.094	38.031	717.160

III. Det gamle lønsystem**1. april 2002. Det gamle lønsystem.**

<i>Løntrin</i>	<i>Løn</i>	<i>Pensionsbidrag i alt</i>	<i>Eget pen- sionsbidrag</i>	<i>Løn inkl. eget pensionsbidrag</i>
1	185.640	30.816	10.272	195.912
2	189.967	31.535	10.512	200.479
3	196.964	32.696	10.899	207.863
4	204.090	33.879	11.293	215.383
5	210.961	35.020	11.673	222.634
6	217.705	36.139	12.046	229.751
7	225.339	37.406	12.469	237.808
8	231.955	38.505	12.835	244.790
9	239.081	39.687	13.229	252.310
10	245.442	40.743	13.581	259.023
11	252.568	41.926	13.975	266.543
12	257.530	42.750	14.250	271.780
13	264.656	43.933	14.644	279.300
14	271.526	45.073	15.024	286.550
15	279.288	46.362	15.454	294.742
16	289.467	48.052	16.017	305.484
17	295.702	49.087	16.362	312.064

1. oktober 2003. Det gamle lønsystem.

<i>Løntrin</i>	<i>Løn</i>	<i>Pensionsbidrag i alt</i>	<i>Eget pen- sionsbidrag</i>	<i>Løn inkl. eget pensionsbidrag</i>
1	185.640	31.188	10.396	196.036
2	189.967	31.914	10.638	200.605
3	196.964	33.090	11.030	207.994
4	204.090	34.287	11.429	215.519
5	210.961	35.441	11.814	222.775
6	217.705	36.574	12.191	229.896
7	225.339	37.857	12.619	237.958
8	231.955	38.968	12.989	244.944
9	239.081	40.166	13.389	252.470
10	245.442	41.234	13.745	259.187
11	252.568	42.431	14.144	266.712
12	257.530	43.265	14.422	271.952
13	264.656	44.462	14.821	279.477
14	271.526	45.616	15.205	286.731
15	279.288	46.920	15.640	294.928
16	289.467	48.630	16.210	305.677
17	295.702	49.678	16.559	312.261

Lønforløb i nyt og gammelt lønsystem på de fælles-akademiske skalaer

Basislønforløbet nyt lønsystem (jf. overenskomstens § 4)²⁵

Løn- nanc.	AC- generelt ²⁶		Bache- lor AAE AAD	Lev- neds- mid- del- inge- niør	Bibliotekar m. af- gangseksamen fra Danmarks Biblio- teksskole. Biblio- tekar DB		Civiløkonom uden for Udenrigsmin. Cand.negot. med 4 års ud- dannelse Handelsjurist	Cand.phil. Cand.inter- pret. Musiktera- peut
	Pr. 1/4 2002	Pr. 1/4 2003			Pr. 1/4 2002	Pr. 1/4 2003		
0	3	3	1	1	1	1	1	2
1	4	4	2	2	1	2	2	3
2	5	5	3	3	2	3	3	4
3	6	6	4	4	2	4	4	5
4	7	8	5	5	3	5	5	6
5	8			6	3	6	6	7
6					4		7	8
7					5			
8					6			

²⁵ Samtlige trin er et-årige, undtagen trin 1-3 for bibliotekarer, der er to-årige. Vedr. ændringer i dækningsområdet for bibliotekarbasislønforløbet og selve lønforløbet henvises til bilag 5. Ph.d.-stipendiater kan højst indplaceres på trin 5, jf. bilag e.

²⁶ Pr. 1. april 2003 bortfalder trin 7 i basislønforløbet for AC-ere generelt. Indplacering i det nye basislønforløb sker med uændret lønanciennitet.

Lønforløb på den fælles lønskala - gammelt lønsystem²⁷

Løn- anc.	AC gene- relt	Civiling. Land- insp. Farma- ceut	Civiløknom (÷ UM) Cand.negot med 4-årig uddannelse Handelsjur.	Cand.phil. Cand.in- terpret. Musikte- rapeut	Cand. sci ent. bibl.	Bibli- otekar	Bachelor AAE AAD Levnedsmid- delingeniør ²⁸
0	3	4	1	1	3	1	1
1	4	5	2	2	4	1	2
2	5	6	3	3	5	2	3
3	6	7	4	4	6	2	4
4	7	8	5	5	7	3	5
5	8	9	6	6	8	3	6
6	9	10	7	7	9	4	7
7	10	11	8	8	10	4	
8	11	12	9	9	11	5	
9	12	13	10	10	12	6	
10	13	14	11	11	13	7	
11	14	15	12	12	14	8	
12	15	16	13	13		9	
13	16	17	14	14		10	
14				15		11	
15				16		12	

²⁷ Samtlige trin er et-årige, undtagen trin 1-4 for bibliotekarer, der er to-årige.

²⁸ Der kan ske personlig oprykning til trin 8

Protokollat om ph.d.-stipendiater og aftale om aflønning af ph.d.-studerende for arbejdsopgaver i forbindelse med forskeruddannelsen

Udsendt 4. april 2003 med Finansministeriets

Cirkulære om protokollat til overenskomst for akademikere i staten om
Ph.d.-stipendiater

samt aftale om

Aflønning af ph.d.-studerende for arbejdsopgaver i forbindelse med forskeruddannelsen (Perst. nr. 031-03)