



Cirkulære om overenskomst for

Akademikere i staten

2005

Cirkulære af 11. januar 2006

Perst. nr. 004-06

PKAT nr. 21, 22, 23, 25, 28, 38, 39, 43, 44, 46, 49, 64, 67, 69,71, 84, 85, 86, 88, 89, 105, 106,
108, 275, 286, 287, 509, 540, 553, 564, 580, 655, 682, 684, 750, 777, 796, 994

J.nr. 04-332/31-30

Indholdsfortegnelse

Indholdsfortegnelse

Cirkulære

Generelle bemærkninger	5
------------------------------	---

Overenskomst

Kapitel 1. Overenskomstens område	9
§ 1. Overenskomstens område mv.....	9
§ 2. Ansættelsesform.....	11
Kapitel 2. Løn mv.....	12
§ 3. Løn.....	12
§ 4. Basisløn.....	12
§ 5. Tillæg.....	13
§ 6. Forhandlinger og indgåelse af aftaler mv.....	15
§ 7. Lønregulering	15
§ 8. Lønanciennitet.....	16
§ 9. Lønudbetaling, lønberegning mv. (fælles regelsæt).....	18
§ 10. Pension	18
§ 11. Valgfrihed mellem pension og løn	20
§ 12. Konstitution i tjenestemandstilling.....	21
Kapitel 3. Arbejdstid	23
§ 13. Arbejdstid.....	23
§ 14. Merarbejde	24
§ 15. Konvertering af ikke-afviklet afspadsering til omsorgsdage	26
§ 16. Deltidsbeskæftigelse	27
Kapitel 4. Fravær.....	28
§ 17. Sygdom (fælles regelsæt).....	28
§ 18. Tjenestefrihed (fælles regelsæt).....	28
§ 19. Militærtjeneste	29
Kapitel 5. Opsigelse og afsked	30
§ 20. Opsigelsesvarsler mv. (fælles regelsæt).....	30
§ 21. Forhandlingsprocedure ved afskedigelse (fælles regelsæt).....	31
§ 22. Indbringelse for faglig voldgift	33
§ 23. Bortvisning.....	34
Kapitel 6. Øvrige bestemmelser.....	36
§ 24. Flyttegodtgørelse.....	36
§ 25. Funktionærbolig.....	36
§ 26. Efterindtægt.....	36
§ 27. Overgang til nyt lønsystem.....	36
§ 28. Særbestemmelser.....	38
§ 29. Forsøg med fravigelse af overenskomstens bestemmelser	38

Indholdsfortegnelse

§ 30. Hovedaftale.....	39
§ 31. Ikrafttrædelses- og opsigelsesbestemmelser	39
Bilag 1. Generelle aftaler	43
Bilag 2. Protokollat om gammelt lønsystem	45
Bilag 3. Protokollat om ansatte i stillinger klassificeret i lr. 35-42	49
Bilag 4. Protokollat om specialkonsulenter og chefkonsulenter i nyt lønsystem	53
Bilag 5. Protokollat om ph.d.-stipendiater.....	59
Bilag 5a. Aftale om ph.d.-stipendiater, der i hele forløbet er indskrevet ved udenlandske institutioner.....	67
Bilag 5b. Aftale om aflønning af ph.d.-studerende for arbejdsopgaver i forbindelse med forskeruddannelsen	69
Bilag 6. Oversigt over tillæg og særbestemmelser (Nyt og gammelt lønsystem).....	71
Bilag 7. Kvalifikationstillæg og kompetenceudvikling (Nyt lønsystem).....	117
Bilag 8. Forhandlingssystemet (Nyt lønsystem)	121
Bilag a. Oversigt over overenskomstens område og pensionskasser	127
Bilag b. Lønninger og pensionsbidrag (niv. 1. okt. 1997)	135
Bilag c. Lønforløb i nyt og gammelt lønsystem på de fællesakademiske skalaer.....	139

Indholdsfortegnelse

Cirkulære om overenskomst for akademikere i staten

1. Finansministeriet har med en række AC-organisationer indgået vedlagte overenskomst af 22. december 2005 for akademikere i staten.

Overenskomsten afløser overenskomst af 6. oktober 2003 for akademikere i staten (Perst. nr. 071-03).

2. Overenskomsten dækker næsten alle akademikergrupper i staten. For læger og for adjunkter/lektorer ved gymnasieskolerne er der særskilte overenskomster. Dog gælder den fælles akademikeroverenskomst for læger ansat som ph.d.-stipendiater ved sektorforskningsinstitutioner eller ansat ved de højere uddannelsesinstitutioner, undtagen kliniske assistenter

3. Akademikeroverenskomsten består af:

- a) 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. bilag 4.
- b) bestemmelser om løn og andre ansættelsesvilkår for overenskomstansatte i stillinger klassificeret i tjenestemændenes lønramme 35-42, jf. bilag 3.
- c) et gammelt lønsystem, der omfatter medarbejdere, der er ansat før 1. januar 1998, og som ikke har valgt at overgå til det nye lønsystem, jf. bilag 2.

4. Til overenskomsten er der knyttet følgende bilag:

Bilag 1: Generelle aftaler

Cirkulære

Bilag 2: Protokollat om gammelt lønsystem.

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

Bilag 4: Protokollat om specialkonsulenter og chefkonsulenter i nyt lønsystem

Bilag 5: Protokollat om lønnede ph.d.-stipendiater samt aftale om aflønning af ph.d.-studerende for arbejdsopgaver i forbindelse med forskeruddannelsen

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

Bilag 7: Kvalifikationstillæg og kompetenceudvikling (Nyt lønsystem).

Bilag 8: Forhandlingssystemet (Nyt lønsystem).

5. Endvidere fremgår af:

Bilag a: hvilke uddannelser og hvilke AC-organisationer overenskomsten omfatter, samt hvilke pensionskasser pensionsbidrag skal indbetales til.

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

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

6. For så vidt angår bilag a, henledes opmærksomheden på, at en række AC-organisationer har indgået aftale om frit organisationsvalg. Se mere på Personalestyrelsens hjemmeside (www.perst.dk).

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

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

8. Lønninger og tillæg i overenskomsten og bilagene er anført i **grundbeløb pr. 1. oktober 1997**, medmindre andet fremgår.

9. Der er sket en række redaktionelle ændringer af overenskomsten.

Fællesoverenskomsten har gennemgået en mindre omstrukturering omkring 6 kapitler, hvorefter bestemmelserne er placeret under relevant overskrift:

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

For at lette overblikket er næsten alle cirkulærebemærkninger nu opført som *bemærkninger* til de enkelte bestemmelser i overenskomsten og bilagene.

Endvidere er fodnoterne indarbejdet i teksten.

Særlige bestemmelser for ansatte i stillinger klassificeret i lønramme 35-42, henholdsvis special- og chefkonsulenter på nyt lønsystem, er overført til bilag til overenskomsten, så denne mere klart beskriver de generelle vilkår for ansatte på nyt lønsystem på basisløntrinene 1-8.

Der er ikke med de redaktionelle ændringer tilsigtet nogen ændringer i bestemmelsernes, henholdsvis bemærkningernes retlige status.

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

Cirkulære

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

12. Cirkulæret har virkning fra 1. april 2005. Samtidig ophæves Finansministeriets cirkulære af 6. oktober 2003 om overenskomst for akademikere i staten (Perst. nr. 071-03). Desuden ophæves cirkulære af 4. april 2003 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.

Finansministeriets cirkulære af 23. juni 1994 om aftale om ophævelse af pensionsgrænsen på 43.000 kr. for individuelle kvalifikationstillæg (APD. nr. 71/94) ophæves med udgangen af marts 2005.

Finansministeriet, Personalestyrelsen

Den 11. januar 2006

P.M.V.

E.B.

Anders Holbøll

Overenskomst for akademikere i staten

Kapitel 1. Overenskomstens område

§ 1. Overenskomstens område mv.

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

Bemærkninger:

Ved opslag af stillinger henvises til kapitel 17 i Personaleadministrativ Vejledning (PAV).

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

Stk. 2. Overenskomsten omfatter ikke:

1. tjenestemænd og tjenestemandslignende ansatte m.fl. med ret til tjenestemandspension i
 - a) staten, folkeskolen, folkekirken,
 - b) kommuner,
 - c) Grønlands Hjemmestyre og de grønlandske kommuner,
 - d) statsfinansierede virksomheder,
 - e) tilskudsområder,
 - f) koncessionerede virksomheder,
 - g) aktieselskaber,
2. pensionerede tjenestemænd og tjenestemandslignende ansatte m.fl. fra de områder, der er nævnt i nr. 1,
3. personer afskediget med ret til rådighedsløn eller ventepenge fra de områder, der er nævnt i nr. 1,

Overenskomst

Kapitel 1. Overenskomstens område

4. personer, der får understøttelse eller egenpension fra en pensionsordning, som det offentlige har ydet tilskud til, og
5. personer, der er fyldt 70 år.

Bemærkninger:

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

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

Bemærkninger:

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

Ved ansættelse af akademiske medarbejdere med udenlandske uddannelser skal disse vurderes af Undervisningsministeriet, CIRIUS, hvis adresse er:

<i>CIRIUS</i>	<i>Tlf.:</i>	<i>33957000 (mandag-torsdag kl. 10-16, fredag 9-15.30)</i>
<i>Fiolstræde 44</i>	<i>Fax:</i>	<i>3395 7001</i>
<i>1171 København K</i>	<i>E-mail:</i>	<i>cirius@ciriusmail.dk</i>
	<i>Internet:</i>	<i>www.ciriusonline.dk</i>
		<i>www.cvuu.dk (særligt om vurdering af udenlandske uddannelser)</i>

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

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.

§ 2. Ansættelsesform

Med hensyn til ansættelsesform (tjenestemands- 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.

Bemærkninger:

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 tjenestemandsansættelse i staten og folkekirken (Perst. nr. 087-00).

Overenskomst

Kapitel 2. Løn mv.

Kapitel 2. Løn mv.

§ 3. Løn

Lønssystemet består af en basisløn og en tillægsdel. Tillægsdelen 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 b:

Basisløntrin	Basisløn pr. 1/4-2005	Basisløn pr. 1/10-2006
1	185.642 kr.	186.301 kr.
2	189.970 kr.	190.644 kr.
3	196.966 kr.	197.665 kr.
4	213.867 kr.	214.626 kr.
5	230.495 kr.	231.313 kr.
6	245.660 kr.	246.532 kr.
7	248.801 kr.	249.684 kr.
8	259.268 kr.	260.188 kr.

Bemærkninger:

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

Den angivne basisløn er eksklusiv pensionsbidrag. I bilag b er basislønninger og pensionsbidrag heraf (i grundbeløb pr. 1. oktober 1997) angivet pr. 1. april 2005 og pr. 1. oktober 2006.

Stk. 2. Akademikere indplaceres med 1-årige løntrin i basislønforløbet 3-6, 8 med de undtagelser, der fremgår af nedenstående:

1. Bachelorer samt AAE'ere, AAD'ere indplaceres i basislønforløbet, 1-5.
2. Levnedsmiddelingenører indplaceres i basislønforløbet 1-6.

3. Bibliotekarer med afgangseksamen fra Danmarks Biblioteksskole og bibliotekarer DB indplaceres i basislønforløbet 1-6. Indplacering og oprykning foretages i henhold til overgangsordningen i bilag 6.
4. Civiløkonomer uden for Udenrigsministeriet, cand.negot.'er med 4 års uddannelse og handelsjurister indplaceres i basislønforløbet 1-7.
5. Cand.phil.'er, cand.interpret.'er og musikterapeuter indplaceres i basislønforløbet 2-8.

§ 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.

Overenskomst

Kapitel 2. Løn mv.

Bemærkninger:

Tillæggene i lønsystemet består af:

Centralt aftalte tillæg, stk. 1.

Disse tillæg fremgår af bilag 6.

Decentralt aftalte funktions- og kvalifikationstillæg, stk. 2.

Disse tillæg fremgår af bilag 6.

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

Lokalt aftalte funktions- og kvalifikationstillæg 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 centralt og decentralt aftalte 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 7.

Resultatløn, stk. 6.

Resultatløn er i princippet forhåndsaftaler, 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. Resultatløn udmøntes som engangsvederlag.

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

Resultatløn skal inden for driftsbevillinger afholdes af den særskilte lønbevilling, 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.

§ 6. Forhandlinger og indgåelse af aftaler mv.

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

Bemærkning

Ved overenskomstfornyelsen pr. 1. april 2005 er der indgået aftale om forsøg med lokale forhandlingsregler. Denne ordning er beskrevet i bilag 8, I. Forhandlingsniveauer, 2. Decentralt niveau, punkt C.

§ 7. Lønregulering

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

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

Overenskomst

Kapitel 2. Løn mv.

§ 8. Lønanciennitet

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

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

Bemærkninger:

Der gælder særlige regler for indplacering mv. for bibliotekarer på nyt lønsystem, jf. bilag 5.

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

Bemærkninger:

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

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

For kandidater, der har opnået ph.d.-graden efter den såkaldte 4 + 4-ordning, medregnes tilsvarende indtil 3 års anciennitet ved senere ansættelse efter akademikeroverenskomsten, idet alene den del af ph.d.-forløbet, der ligger efter opnået kandidatgrad, medregnes.

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

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

Stk. 3. Ansættelsesmyndigheden kan i ganske særlige tilfælde forhøje lønancienniteten ved nyansættelse, selv om den forudgående beskæftigelse ikke kan medregnes i ancienniteten efter stk. 2. Det forudsættes, at en konkret vurdering af den ansattes tidligere arbejdsmæssige erfaringer og kvalifikationer mv. set i relation til stillingen giver grundlag herfor.

Bemærkninger:

Bestemmelsen om tillæggelse af forhøjet lønanciennitet gælder alene ved nyansættelser. Ansættelsesmyndigheden kan således ikke foretage omberegning af lønanciennitet efter stk. 3 for allerede ansatte.

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

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

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

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

Bemærkninger:

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

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

Overenskomst

Kapitel 2. Løn mv.

Bemærkninger:

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

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

Lønudbetaling og indbetaling af eventuelle pensionsbidrag sker månedsvis bagud.

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

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

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

- 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.

§ 10. Pension

Ansættelsesmyndigheden indbetaler et samlet pensionsbidrag på 16,8 pct., fra 1. oktober 2006 17,1 pct., hvoraf 1/3 anses for den ansattes eget bidrag, af følgende lønde:

1. basisløn, jf. § 4, stk. 1
2. centralt aftalte tillæg, jf. § 5, stk. 1, i det omfang det fremgår af bilag 6
3. decentralt aftalte tillæg efter § 5, stk. 2, i det omfang det er aftalt, at de er pensionsgivende, jf. bilag 6
4. varige, lokalt aftalte tillæg efter § 5, stk. 3 og stk. 4.

5. midlertidige, lokalt aftalte tillæg efter § 5, stk. 3 og stk. 4, medmindre andet er aftalt i den konkrete tillægsaftale
6. udligningstillæg efter § 27, stk. 4

Stk. 2. Pensionsbidragsforhøjelsen på 0,3 pct., der træder i kraft 1. oktober 2006, kan efter den ansattes eget valg udmøntes som løn, jf. § 11.

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

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

Stk. 5. Ansættelsesmyndigheden indbetaler pensionsbidragene til de pensionsordninger, der er nævnt i bilag a til overenskomsten. Vedtægter og regulativer for pensionsordningerne samt ændringer heri skal godkendes af overenskomstens parter.

Stk. 6. 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. 7. Efter aftale mellem Finansministeriet og den forhandlingsberettigede organisation kan bidragene indbetales til en anden pensionsordning, hvis indhold kan godkendes af parterne, jf. stk. 5.

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

Overenskomst

Kapitel 2. Løn mv.

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

Stk. 9. Der indbetales ikke pensionsbidrag, hvis den ansatte er fyldt 70 år.

Bemærkninger:

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

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.

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

Der kan ikke lokalt aftales anden pensionsdækning.

Lønspesifikationen skal indeholde oplysninger om det samlede pensionsbidrag og egetbidraget.

Der indbetales ATP-bidrag efter sats C.

§ 11. Valgfrihed mellem pension og løn

Med virkning fra 1. oktober 2006 kan den enkelte ansatte vælge, at pensionsbidragsforhøjelsen på 0,3 pct., jf. § 10, stk. 2, i stedet for indbetaling til pensionskassen udbetales som løn.

Stk. 2. Hvis den ansatte vælger at få forhøjelsen udbetalt som løn, sker det på følgende vilkår:

1. Der beregnes ikke særlig feriegodtgørelse af beløbet
2. Beløbet er ikke pensionsgivende

3. Ved beregning af evt. merarbejdsbetaling, jf. § 14, stk. 6, medregnes beløbet ikke i årslønnen, idet eget pensionsbidrag ved beregningen af merarbejdsbetaling dog opgøres som 1/3 af 17,1 pct.

Bemærkninger:

I alle andre henseender indgår de 0,3 pct. i lønnen, og pensionsbidraget udgør 16,8 pct., hvis den ansatte har valgt at få forhøjelsen udbetalt som løn.

Stk. 3. Den ansatte retter henvendelse til ansættelsesmyndigheden, hvis pensionsbidragsforhøjelsen fremover ønskes udbetalt som løn. Hvis den ansatte senere, dog tidligst efter et år, ikke længere ønsker pensionsbidragsforhøjelsen udbetalt som løn, retter den ansatte på ny henvendelsen til ansættelsesmyndigheden.

§ 12. Konstitution i tjenestemandstilling

En overenskomstansat, der konstitueres i en chefstilling i lønramme 36 eller derover i mindst 15 dage i sammenhæng, får i hele perioden et ikke-pensionsgivende tillæg.

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

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

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

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

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

Overenskomst

Kapitel 2. Løn mv.

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

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

Bemærkninger:

Ikke-pensionsgivende tillæg efter § 12 ydes uden for cheflønspuljen.

Der er ikke tilsigtet ændringer i hidtidig praksis, for så vidt angår ydelse af funktionsvederlag i uklassificerede stillinger i lønramme 35 eller derover, og for så vidt angår spørgsmålet om, hvorvidt det efter konkret forelæggelse for Finansministeriet vil kunne aftales, at funktionsvederlag under visse betingelser kan gøres pensionsgivende.

Kapitel 3. Arbejdstid

§ 13. Arbejdstid

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

Stk. 2. Der kan indgås lokale arbejdstidsaftaler i overensstemmelse med reglerne i rammeaftalen af 6. oktober 1999 mellem Finansministeriet og centralorganisationerne om decentrale arbejdstidsaftaler. Der kan tilsvarende lokalt indgås aftaler i henhold til rammeaftalen af 14. juni 2002 mellem samme parter om 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 højest med 13 timer pr. døgn, medmindre andet aftales lokalt.

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

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

Bemærkninger:

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

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

Overenskomst

Kapitel 3. Arbejdstid

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 merarbejdsgodtgørelse.

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.*

§ 14. Merarbejde

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

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

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

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

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

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

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

Indberetningen skal afgives ved merarbejdets ophør og mindst hvert kvartal.

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

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

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

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

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

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

Overenskomst

Kapitel 3. Arbejdstid

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

Bemærkninger:

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

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

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

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

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

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

§ 15. Konvertering af ikke-afviklet afspadsring til omsorgsdage

Hvis merarbejde ikke har kunnet afspadsres inden for den i § 14, stk. 5 angivne frist, kan den ansatte i stedet for merarbejdsbetaling vælge at få den ikke-afviklede afspadsring konverteret til omsorgsdage/timer. Omsorgsdagene

afholdes efter reglerne i aftalen om barsel, adoption og omsorgsdage. Der gælder dog ingen frist for afvikling af dagene.

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

Bemærkninger:

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

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

§ 16. Deltidsbeskæftigelse

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

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

Stk. 3. Deltidsansatte ydes forholdsmæssig løn.

Kapitel 4. Fravær

§ 17. Sygdom (fælles regelsæt)

Funktionærer og månedslønnede ikke-funktionærer får fuld løn under sygdom, herunder fravær på grund af tilskadekomst i tjenesten. I grundlaget for beregningen af løn i disse fraværssituationer indgår visse fast påregnelige særlige ydelser, jf. Finansministeriets cirkulære af 1. december 2003.

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

§ 18. Tjenestefrihed (fælles regelsæt)

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

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

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

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

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

Bemærkninger:

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

Stk. 6. Barns 1. sygedag.

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

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

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

Ved misbrug kan ansættelsesmyndigheden inddrage adgangen til tjenestefrihed efter stk. 6 for den enkelte ansatte.

Bemærkninger:

De ansatte er desuden omfattet af:

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

§ 19. Militærtjeneste

Funktionærlovens regler om militærtjeneste finder anvendelse.

Overenskomst

Kapitel 5. Opsigelse og afsked

Kapitel 5. Opsigelse og afsked

§ 20. Opsigelsesvarsler mv. (fælles regelsæt)

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

Stk. 2. For timelønnede ikke-funktionærer gælder følgende opsigelsesvarsler:

<u>Ansættelsestid</u>	<u>Fra arbejdsgiver</u>	<u>Fra den ansatte</u>
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.

Bemærkninger:

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

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

Ansættelsesmyndigheden skal i det enkelte tilfælde konkret vurdere, om den skal opsiges en ansat begrundet i fravær på grund af sygdom eller arbejdsulykke. Før ansættelsesmyndigheden afskediger den ansatte, bør den overveje muligheden for at iværksætte personalepolitiske foranstaltninger, og herunder anvende aftale om job på særlige vilkår (Socialt Kapitel), jf. bilag 1, pkt. 14. Evt. opsigelse er ikke afhængig af, hvorvidt der har været flere eller færre end 120 dages sygdom.

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

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

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.

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

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

Stk. 4. Ansættelsesmyndigheden skal meddele enhver afskedigelse til den ansatte skriftligt med begrundelse for afskedigelsen. Hvis den pågældende har været uafbrudt beskæftiget hos ansættelsesmyndigheden i mere end 6 måneder, skal ansættelsesmyndigheden samtidig give skriftlig meddelelse om afskedigelsen til organisationen.

Bemærkninger:

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

§ 21. Forhandlingsprocedure ved afskedigelse (fælles regelsæt)

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

Sager om bortvisning behandles efter reglerne i § 23.

Overenskomst

Kapitel 5. Opsigelse og afsked

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

Stk. 3. Hvis den pågældende har været uafbrudt beskæftiget hos ansættelsesmyndigheden i mere end 6 måneder, og organisationen skønner, at afskedigelsen ikke kan anses for rimeligt begrundet i den pågældendes eller ansættelsesmyndighedens forhold, kan organisationen kræve spørgsmålet forhandlet med den lokale ansættelsesmyndighed. Fristen for at kræve lokal forhandling er senest 14 dage (for månedslønnede 1 måned) efter opsigelsens afgivelse. Forhandlingen skal finde sted senest 14 dage efter, at organisationen har anmodet om den.

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

Bemærkninger:

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.

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

§ 22. Indbringelse for faglig voldgift

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

Stk. 2. Hvis der ikke kan opnås enighed ved forhandlingen efter § 21, stk.4, kan organisationen kræve, at sagen behandles ved faglig voldgift.

Stk. 3. Sagen indbringes for faglig voldgift ved, at organisationen afgiver klageskrift senest 8 uger efter forhandlingen. Voldgiftsretten sammensættes efter reglerne i hovedaftalen.

Stk. 4. Er parterne ikke blevet enige om at udpege en opmand senest 14 dage efter, at klageskriftet er afgivet, kan Arbejdsrettens formand anmodes om at udpege opmanden.

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

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

Bemærkninger:

Til stk. 3-6. Jf. bemærkningerne til § 21, stk. 3-4 om opgørelse af frister.

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

Overenskomst

Kapitel 5. Opsigelse og afsked

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

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

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

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

§ 23. Bortvisning

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

Bemærkninger:

Jf. bemærkningerne til § 20, stk. 4 om orientering af organisationen samt til § 21, stk. 3-4 om opgørelse af frister.

Stk. 2. Bliver overenskomstens parter ikke enige ved forhandlingen, kan organisationen kræve bortvisningens berettigelse behandlet ved faglig voldgift. Bestemmelserne i § 22, stk. 2-8 gælder også ved bortvisning.

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

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

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

Kapitel 6. Øvrige bestemmelser

§ 24. Flyttegodtgørelse

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

§ 25. Funktionærbolig

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

§ 26. Efterindtægt

De ansatte er omfattet af funktionærlovens regler om efterindtægt.

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

§ 27. Overgang til nyt lønsystem

Overgang til basislønssystemet er frivillig for medarbejdere, der er ansat før 1. januar 1998.

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

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

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

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 stillings skift. Hvis stillings skiftet 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 anciennitetstrin i basislønskalaen, som ligger nærmest over det løntrin på den tidligere lønskala, hvor vedkommende var placeret umiddelbart forud for sin fratræden og med oprykning til næste løntrin 1 år efter genansættelsen.

Overenskomst

Kapitel 6. Øvrige bestemmelser

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

Stk. 7. Midlertidige tillæg bevares uændret.

Bemærkninger:

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

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

Der er tale om stillings skift i følgende situationer:

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

§ 28. Særbestemmelser

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

§ 29. Forsøg med fravigelse af overenskomstens bestemmelser

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

Bemærkninger:

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

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

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

Bemærkninger:

Akademikernes Centralorganisation og Finansministeriet er enige om, at man i god tid inden overenskomstforhandlingerne i 2008 evaluerer forsøgene med fravigelse af overenskomstens bestemmelser.

§ 30. Hovedaftale

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

§ 31. Ikrafttrædelses- og opsigelsesbestemmelser

Overenskomsten med tilhørende bilag har virkning fra 1. april 2005 og kan af parterne opsiges skriftligt med 3 måneders varsel til en 31. marts, dog tidligst den 31. marts 2008.

Stk. 2. Samtidig ophæves med virkning fra udgangen af marts 2005 protokollat af 4. april 2003 til overenskomst for akademikere i staten om ph.d.-stipendiater samt protokollat af 4. april 2003 om aflønning af ph.d.-studerende, som pr. 31. december 1997 var indskrevet til forskeruddannelsen med SU-ph.d.-stipendium.

Stk. 3. Aftale af 23. juni 1994 om ophævelse af pensionsgrænsen på 43.000 kr. for individuelle kvalifikationstillæg ophæves med virkning fra udgangen af marts 2005.

København, den 22. december 2005

Arkitektforbundet

Ulrik Linvald

Bibliotekarforbundet

Pernille Drost

Finansministeriet

P.M.V.

E.B.

Anders Holbøll

Overenskomst

Kapitel 6. Øvrige bestemmelser

Jordbrugsakademikerne

Jens Bjerregaard Christensen/Poul Jacob Erikstrup

Danmarks Jurist- og Økonomforbund

Finn Borch Andersen/Mogens Kring Rasmussen

Den almindelige danske Lægeforening:

Foreningen af Speciallæger

Poul Jaszczak/Kasper Axel Nielsen

Foreningen af Yngre Læger

Mette Worsøe/Lene Esbensen

Den danske Landinspektørforening

Henrik Bo Pedersen

Den danske Præsteforening

Hans Christian Andersen

Dansk Farmaceutforening

Steffen Bager/Arne Kurdahl

Dansk Kiropraktor Forening

Ole Rasmussen

DM (Dansk Magisterforening)

Ingrid Stage

Dansk Psykolog Forening

Roald Ulrichsen

Dansk Mejeriingeniør Forening

Martin Holst Petersen

Dansk Tandlægeforening
Susanne Andersen/Per Graversen

Forbundet Kommunikation og Sprog
Birgitte Jensen/Jan Ankler

Den danske Dyrlægeforening
Lars Holsaae

Civiløkonomerne
Vagn Jensen

Gymnasieskolernes Lærerforening
Gorm Leschly

Ingeniørforeningen i Danmark og Foreningen
af Levnedsmiddelingenører og -kandidater

Ingeniørforeningen i Danmark
Leif Dyrmosé/Ib Oustrup

Foreningen af Levnedsmiddelingenører
og -kandidater
J. Hoorfar

Overenskomst

Generelle aftaler

De ansatte er omfattet af de til enhver tid gældende aftaler mellem Finansministeriet og centralorganisationerne i pkt. 1-23:

Ved overenskomstforhandlingerne i 2005 er der indgået ny aftale eller aftalt ændringer i de aftaler, der er markeret med *.

Arbejdsgiverens pligt til at underrette arbejdstageren om vilkårene for ansættelsesforholdet, for tiden Fmst. cirk. 14/6 2002 (Perst.nr. 029-02).

* Chefløn, for tiden Fmst. cirk. 13/8 2003 (Perst.nr. 070-03).

* Aftale om generelle krav til indhold af bidragsdefinerede pensionsordninger i staten mv. (ydelsessammensætning, tilbagekøb og overflytning i forbindelse med jobskifte), for tiden Fmst. cirk. 27/5 2005 (Perst.nr. 015-05).

Decentrale arbejdstidsaftaler, for tiden Fmst. cirk. 6/10 1999 (Fmst.nr. 064-99).

Konvertering af over-/merarbejde, arbejdstidsbestemte ydelser mv. til faste tillæg, for tiden Fmst. cirk. 26/1 1996 (Fmst.nr. 13/96).

Visse aspekter i forbindelse med tilrettelæggelse af arbejdstiden, for tiden Fmst.cirk. 18/7 2003 (Perst.nr. 055-03).

* Tjenesterejser, for tiden Fmst. cirk. 30/6 2000 (Perst.nr. 057-00).

* Ferie, for tiden Fmst. cirk. 11/11 2005 (Perst.nr. 053-05).

* Barsel, adoption og omsorgsdage, for tiden Fmst. cirk. 15/9 2005 (Perst.nr. 048-05).

Orlov til børnepasning, for tiden Fmst. cirk. 30/5 2001 (Perst.nr. 020-01).

Opsparing af frihed, for tiden Fmst. cirk. 17/6 2002 (Perst.nr. 011-02).

* Tjenestefrihed mv. til pasning af alvorligt syge børn og nærtstående, for tiden Fmst. cirk. 2/7 2002 (Perst.nr. 014-02).

Tillidsrepræsentanter, for tiden Fmst.cirk. 7/9 2000 (Perst.nr. 071-00).

Job på særlige vilkår (Socialt Kapitel), for tiden Fmst. cirk. 14/6 1997 (Fmst.nr. 33/97).

* Senior- og fratrædelsesordninger, for tiden Fmst. cirk. 7/10 2005 (Perst.nr. 050-05).

Bilag 1. Generelle aftaler

* Rammeaftale om distancearbejde, for tiden Fmst. cirk. 6/7 2005 (Perst.nr. 039-05).

Implementering af forældreorlovsdirektivet, for tiden Fmst. cirk. 3/7 1997 (Fmst.nr. 41/97).

Implementering af deltidsdirektivet, for tiden Fmst. cirk. 2/9 1999 (Fmst.nr. 051-99).

* Udviklings- og Omstillingsfonden, for tiden Fmst. cirk. 3/5 2005 (Perst.nr. 019-05).

* Kompetencefonden, for tiden Fmst. cirk. 3/5 2005 (Perst.nr. 020-05).

* Kompetenceudvikling, for tiden Fmst. cirk. 3/5 2005 (Perst.nr. 017-05).

* Samarbejde og samarbejdsudvalg i statens virksomheder og institutioner, for tiden Fmst. cirk. 29/5 2005 (Perst.nr. 010-02).

* Oplæring på særlige vilkår (integrations- og oplæringsstillinger), for tiden Fmst.cirk. 29/6-2005 (Perst.nr. 036-05).

Bemærkninger:

Ad nr. 2. 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 omfattet af aftalen om chefløn.

Ad nr. 8. Ferie

Ferieaftalens bestemmelser vedrørende særlige feriedage ændres med virkning fra ferieåret 2007/2008.

Ad nr. 9. Barsel, adoption og omsorgsdage

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

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

Protokollat om gammelt lønsystem

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

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

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

§ 1. Løn

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

Lønnen udgør årligt i grundbeløb (niveau 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.		

Bilag 2. Protokollat om gammelt lønsystem

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.

Bemærkninger:

En oversigt over lønforløbet for de forskellige uddannelser, der er omfattet af overenskomsten, findes i bilag c.

§ 2. Tillæg

Kvalifikationstillæg

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

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

Bilag 2. Protokollat om gammelt lønsystem

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.

Bemærkninger:

Finansministeriet har bemyndiget ministerier og styrelser til ved nyansættelse eller ved væsentlig stillingsændring at indgå aftaler om individuelle løntillæg 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.

En række generelle tillæg er opført i bilag 6.

Stk. 2. Engangsvederlag

Der kan lokalt aftales engangsvederlag.

Bemærkninger:

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

Der kan lokalt aftales engangsvederlag uden puljebegrænsning.

Bilag 2. Protokollat om gammelt lønsystem

Såvel ledelsen som tillidsrepræsentanter/organisationer kan fremsætte forslag.

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

Engangsvederlag, der efter denne bestemmelse kan aftales for ansatte på gammelt lønsystem, er omfattet af bestemmelserne om forsøg med lokale forhandlingsregler, jf. bilag 8, I. Forhandlingsniveauer, 2. Decentralt niveau, punkt C.

§ 3. Lønregulering

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

§ 4. Pension

Ansættelsesmyndigheden indbetaler et samlet pensionsbidrag på 16,8 pct., fra 1. oktober 2006 17,1 pct., hvoraf 1/3 anses for den ansattes egetbidrag, af:

1. lønnen efter § 1
2. individuelle tillæg
3. generelle tillæg på 57.600 kr. og derover samt øvrige generelle tillæg i det omfang det er aftalt, at de er pensionsgivende, jf. bilag 6

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

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

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

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

§ 1. Løn

Der udbetales løn svarende til lønnen i den pågældende lønramme.

Bemærkninger:

I bilag b er lønninger og pensionsbidrag pr. 1. april 2005 og 1. oktober 2006 anført (i grundbeløb pr. 1. oktober 1997).

§ 2. Tillæg

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

Bemærkninger:

Aftale om chefløn (Finansministeriets cirkulære nr. 070-03 af 13. august 2003) fastlægger reglerne for ydelse af engangsvederlag eller personlige varige eller midlertidige tillæg m.v. til ansatte i stillinger i lønramme 35-39 og stillinger i lønramme 40-41, som ikke er omfattet af nedennævnte aftale.

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

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

§ 3. Lønregulering

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

§ 4. Pension

Ansættelsesmyndigheden indbetaler et samlet pensionsbidrag på 16,8 pct., fra 1. oktober 2006 17,1 pct., hvoraf 1/3 anses for den ansattes egetbidrag. Pensionsbidraget beregnes af den pensionsgivende løn, der er fastsat for det pågældende skalatrin i tjenestemandslønssystemet.

Bemærkninger:

Om pensionsbidrag af tillæg henvises til aftale om chefløn.

§ 5. Merarbejde

Ansatte i stillinger i lønramme 35, der hidtil har været omfattet af reglerne i overenskomstens § 14, stk. 2-6 og § 15, følger fortsat disse bestemmelser. Øvrige ansatte er omfattet af bestemmelserne i § 5 i aftalen om chefløn, idet ansatte i stillinger, der er anført i aftalens bilag 1, dog er omfattet af bestemmelserne om godtgørelse for tjenstligt merarbejde (chefmerarbejdsreglerne) i aftale om arbejdstidsregler for statens tjenestemænd.

Bemærkninger:

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

Ansatte i stillinger, der er anført i bilag 1 til aftalen om chefløn, følger merarbejdsreglerne for chefer jf. §§ 23-28 i Aftale om arbejdstidsregler for statens tjenestemænd (Fhst. nr. 026-00).

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

Der er ved aftale- og overenskomstfornyelsen 2005 indgået aftale om en ny arbejdstidsaftale for tjenestemænd i staten. Denne aftale træder i kraft den 1. oktober 2006. Med aftalen erstattes chefmerarbejdsreglerne, jf. ovenfor, af bestemmelser om fastsættelse af merarbejdsgodtgørelse i form af betaling eller frihed efter drøftelse mellem ansættelsesmyndigheden og den ansatte.

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

Overenskomstens merarbejdsregler gælder fortsat for ansatte i stillinger i lønramme 35, der hidtil har været omfattet disse regler. Overenskomstens merarbejdsregler gælder ikke for institutionschefer i lønramme 35, der er omfattet af cheflønsaftalens § 5, stk. 1-3, samt ansatte i konsulentstillinger i lønramme 35, der er overgået til chefmerarbejdsreglerne. Ansatte kan endvidere være undtaget i medfør af bestemmelserne i overenskomstens § 14, stk. 1.

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

Protokollat om specialkonsulenter og chefkonsulenter i nyt lønsystem

Protokollatet omfatter:

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

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

Bemærkninger:

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 tillidsrepræsentanten (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.

Bilag 4. Protokollat om specialkonsulenter og chefkonsulenter i nyt lønsystem

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

Overgang til det nye lønsystem for ansatte i klassificerede stillinger i lønramme 35 og 36
Konsulenter i lønramme 35, der er ansat før 1. april 1993, og som ikke er omfattet af chefmerarbejdsreglerne, jf. §§ 23-28 i Aftale om arbejdstidsregler for statens tjenestemænd (Fbst. nr. 026-00), kan vælge at overgå til det nye lønsystem med aflønning og vilkår som specialkonsulent. Samtidig hermed ydes et individuelt tillæg på 16.100 kr., jf. § 2, litra d.

Hvis der er tale om konsulentstillinger klassificeret i lr. 35, som ikke er special- eller chefkonsulentstillinger, kan det lokalt (mellem ledelsen og den pågældende) aftales, at stillingsindehaveren overgår til det nye lønsystem, med aflønning som specialkonsulent. Hvis den pågældende ikke hidtil har været omfattet af chefmerarbejdsreglerne, ydes ligeledes i forbindelse med overgangen et individuelt tillæg efter § 2, litra d.

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

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

Overenskomstens § 4 (basisløn), § 5, stk. 3-6 (tillæg), § 7 (lønregulering), § 10, stk. 1 (pension) samt § 14 (merarbejde) erstattes af følgende:

Bilag 4. Protokollat om specialkonsulenter og chefkonsulenter i nyt lønsystem

§ 1. Løn

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

	Basisløn
Specialkonsulenter	336.550 kr.
Chefkonsulenter	360.000 kr.

§ 2. Tillæg

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

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

1. Honorering af særlig indsats
2. Resultatløn
3. Honorering af merarbejde.

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

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

Resultatet af forhandlingen indsendes til den forhandlingsberettigede organisations godkendelse.

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

Bilag 4. Protokollat om specialkonsulenter og chefkonsulenter i nyt lønsystem

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

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

Bemærkninger:

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

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

Bemærkninger:

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

§ 3. Lønregulering

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

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

§ 4. Pension

Ansættelsesmyndigheden indbetaler et samlet pensionsbidrag på 16,8 pct., fra 1. oktober 2006 17,1 pct, hvoraf 1/3 anses for den ansattes egetbidrag. Pensionsbidraget beregnes af:

Bilag 4. Protokollat om specialkonsulenter og chefkonsulenter i nyt lønsystem

1. lønnen efter § 1
2. varige lokalt aftalte tillæg efter § 2, litra c
3. midlertidige, lokalt aftalte tillæg efter § 2, litra c, medmindre andet er aftalt i den konkrete tillægsaftale
4. tillæg på 16.100 kr. efter § 2, litra d

Bilag 4. Protokollat om specialkonsulenter og chefkonsulenter i nyt lønsystem

Protokollat om ph.d.-stipendiater

Dette bilag indeholder:

I. Protokollat om ph.d.-stipendiater

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

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

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

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

Bemærkninger til protokollat om ph.d.-stipendiater:

Hovedindholdet i ph.d.-stipendiatens arbejdsforpligtelse består i gennemførelse af det ph.d.-forløb, der er fastlagt for den pågældende i forbindelse med dennes indskrivning som ph.d.-studerende, jf. bekendtgørelsen om ph.d.-uddannelsen og ph.d.-graden af 8. marts 2002. Hertil kommer pligt til at påtage sig arbejdsopgaver for institutionen efter dennes anvisning i et nærmere fastsat omfang, jf. § 8. Derudover kan ph.d.-stipendiater have andet lønnet arbejde, såfremt det er foreneligt med gennemførelsen af studiet, og inden for de rammer arbejdsgiveren fastsætter.

Ud over ansættelse efter dette protokollat er der mulighed for at ansætte ph.d.-studerende som kandidatstipendiater, hvis den ph.d.-studerende ud over kandidatniveau har mindst 2 års erhvervs erfaring samt faglige kvalifikationer, der giver mindst 1/2 års merit på ph.d.-studiet.

Bilag 5. Protokollat om ph.d.-stipendiater

Der henvises til følgende cirkulærer:

1. Cirkulære af 22. december 2004 om stillingsstruktur for videnskabeligt personale ved universiteter
2. Cirkulære af 5. marts 1997 om stillingsstruktur for videnskabeligt personale med forskningsopgaver ved sektorforskningsinstitutioner
3. Cirkulære af 5. marts 1997 om stillingsstruktur for videnskabeligt personale med forskningsopgaver ved arkiver, biblioteker, museer mv. under Kulturministeriet
4. Cirkulære af 10. august 2001 om stillingsstruktur for videnskabeligt personale ved Danmarks Biblioteksskole under Kulturministeriet
5. Cirkulære af 23. juni 2003 om stillingsstruktur for videnskabeligt personale ved Konservatorskolen under Kulturministeriet
6. Cirkulære af 9. april 1991 om stillingsstruktur ved arkitektskolen i København og Århus.

Protokollat om ph.d.-stipendiater

§ 1. Område

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

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

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

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

Bilag 5. Protokollat om ph.d.-stipendiater

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

Bemærkninger:

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

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

Ud over læger ved de højere uddannelsesinstitutioner omfatter protokollatet tillige læger ved sektorforskningsinstitutioner.

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

§ 2. Ansættelse

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

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

Ved ansættelsesperiodens udløb ophører ansættelsen uden særligt varsel.

Stk. 2. Ved fravær på grund af barsels- eller adoptionsorlov forlænges ansættelsesperioden efter ansøgning svarende til fraværsperiodens længde. Heri indgår omsorgsdage, der afholdes i tilknytning til barsels- eller adoptionsorloven.

Ansættelsesperioden kan højst forlænges med det antal uger, som den ansatte har ret til fravær under barsels- eller adoptionsorlov, inkl. omsorgsdage afholdt i tilknytning til orloven.

Bilag 5. Protokollat om ph.d.-stipendiater

Hvis ansættelsesperioden udløber under barsels- eller adoptionsorlov, forlænges ansættelsesperioden maksimalt med den periode, den ansatte har haft orlov i ansættelsesperioden.

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

Bemærkninger:

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

Den 3-årige ansættelsesperiode er beregnet på fuldtidsbasis.

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

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

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

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

§ 3. Løn

Den ansatte indplaceres efter sin uddannelse og i forhold til sin anciennitet i overenskomstens basislønforløb, dog højst på basisløntrin 5.

Stk. 2. Med virkning fra **1. oktober 2006** indplaceres den ansatte i overenskomstens basislønforløb efter sin uddannelse og i forhold til sin anciennitet.

Bilag 5. Protokollat om ph.d.-stipendiater

Stk. 3. Ph.d.-stipendiater, der er indskrevet før opnået kandidatgrad, f.eks. efter den såkaldte 4+4-ordning, indplaceres i basislønforløbet, når kandidatgraden er opnået, og optjener herefter anciennitet i henhold til overenskomsten.

Stk. 4. For ph.d.-stipendiater ansat før 1. april 2003 gælder endvidere overgangsbestemmelsen i § 7.

Bemærkninger:

Til og med 30. september 2006 kan den ansatte højst indplaceres på basisløntrin 5 i henhold til overenskomsten. Dette gælder også for ansatte, der har en højere anciennitet fra tidligere beskæftigelse, eller som i løbet af ansættelsen som ph.d.-stipendiat optjener højere anciennitet.

Med virkning fra 1. oktober 2006 indplaceres den ansatte i overenskomstens basislønforløb. Dette gælder tillige for allerede ansatte ph.d.-stipendiater.

§ 4. Tillæg

Til ansatte på basisløntrin 3 ydes et ikke-pensionsgivende tillæg på 22.500 kr. Tillægget ydes alene på basisløntrin 3.

Til ansatte på basisløntrin 4 ydes et ikke-pensionsgivende tillæg på 7.500 kr. Tillægget ydes alene på basisløntrin 4.

Stk. 2. Med virkning fra **1. oktober 2006** ydes ansatte på basisløntrin 4 og derover et ikke-pensionsgivende tillæg på 8.600 kr.

Stk. 3. Der kan herudover lokalt aftales tillæg i henhold til bestemmelserne i overenskomsten.

Bemærkninger:

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

Bilag 5. Protokollat om ph.d.-stipendiater

§ 5. Lønregulering

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

§ 6. Pension

Ansættelsesmyndigheden indbetaler et samlet pensionsbidrag på 16,8 pct., fra 1. oktober 2006 17,1 pct., hvoraf 1/3 anses for den ansattes eget bidrag. Pensionsbidraget beregnes af følgende løndelev:

1. 80 pct. af basislønnen
2. lokalt aftalte varige tillæg
3. lokalt aftalte midlertidige tillæg, medmindre andet er aftalt i den konkrete tillægsaftale.

Stk. 2. Pensionsbidragsforhøjelsen på 0,3 pct., der træder i kraft 1. oktober 2006, kan efter den ansattes valg udmøntes som løn, jf. § 11 i overenskomsten.

§ 7. Overgangsbestemmelse

For ph.d.-stipendiater, der er ansat før 1. april 2003, reduceres eventuelle lokale tillæg i henhold til nyt lønsystem med den lønfremgang, der blev opnået ved overførslen til overenskomsten, inkl. centralt tillæg, jf. § 4, stk. 1, og ved senere anciennitetsoprykning.

Bemærkninger:

Overgangsbestemmelsen er en videreførelse af overgangsbestemmelsen i § 11 i aftale af 4. april 2003 (Perst. nr. 031-03).

Beregningsen af reduktionen af tillæg foretages i grundbeløb.

§ 8. Arbejdsforpligtelser

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

Bilag 5. Protokollat om ph.d.-stipendiater

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

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

Bemærkninger:

Der kan ikke ydes betaling for merarbejde til ph.d.-stipendiater, jf. dog § 8, stk. 3.

Ansættelsesmyndigheden er forpligtet til at udbetale fuld løn, selv om institutionen inden for 3 års-perioden ikke udnytter de 840 arbejdstimer, som er nettoarbejdstimer. Arbejdsopgaverne kan bestå i formidling, forskning, undervisning, biblioteksarbejde eller andre faglige opgaver (bortset fra opgaver af administrativ karakter), der kan aflaste det øvrige videnskabelige personale.

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

Efter konkret begrundet ansøgning kan ph.d.-stipendiaten i særlige tilfælde bevilges nedsat tid (reduktion i de 840 arbejdstimer) mod tilsvarende reduktion i lønnen. Ved f.eks. fuldt bortfald af de 840 arbejdstimer svarer det til en reduktion på 1/6 af lønnen i hele stipendiatperioden. Efter aftale mellem stipendiaten og institutionen er der mulighed for at aftale arbejde udover de 840 timer, såfremt det er foreneligt med studiet, jf. § 8, stk. 3.

§ 9. Tjenestefrihed

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

I øvrigt gælder overenskomstens bestemmelser om tjenestefrihed.

Bilag 5. Protokollat om ph.d.-stipendiater

§ 10. Ansættelsesforholdets ophør

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

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

Bemærkninger:

Ved ansættelsesperiodens udløb ophører ansættelsen uden særligt varsel.

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

Afskedigelse kan normalt ikke begrundes med bevillingsmangel.

§ 11. Dækning af udgifter og flyttegodtgørelse

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

Bemærkninger:

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

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

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

§ 1. Studieindsats

Ph.d.-stipendiaten har pligt til at yde den studieindsats, som er forudsat for forløbet, men er ikke forpligtet til at udføre det i protokollatets § 8, stk. 2, anførte arbejde.

§ 2. Løn

Den årlige basisløn udgør 162.918 kr. netto, fra 1. oktober 2006 170.437 kr. netto.

§ 3. Pension

Pensionsbidraget udgør årligt 29.391 kr., hvoraf 9.797 kr. er den ansattes egetbidrag og 19.594 kr. er arbejdsgiverbidraget.

Med virkning fra 1. oktober 2006 udgør pensionsbidraget 29.916 kr., hvoraf 9.972 kr. er den ansattes egetbidrag og 19.944 kr. er arbejdsgiverbidraget.

Stk. 2. Pensionsbidragsforhøjelsen (525 kr.), der træder i kraft 1. oktober 2006, kan efter den ansattes valg udmøntes som løn, jf. § 11 i overenskomsten.

Bemærkninger:

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

Bilag 5a. Aftale om ph.d.-stipendiater, der i hele forløbet er indskrevet ved udenlandske institutioner

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

Pensionsbidraget, der er angivet i kronebeløb, er beregnet som 16,8 pct. – og med virkning fra 1. oktober 2006 som 17,1 pct. – af 80 pct. af 218.686 kr. i årligt grundbeløb, jf. aftale af 26. maj 2000.

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

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

Bemærkninger:

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

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

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

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

§ 1. Område

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

Bilag 5b. Aftale om aflønning af ph.d.-studerende for arbejdsopgaver i forbindelse med forskeruddannelse

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

§ 2. Løn

Der ydes en timeløn pr. arbejdstime på 152 kr. i grundbeløb.

Stk. 2. Udbetalingen sker månedvis bagud.

§ 3. Lønregulering

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

§ 4. Feriegodtgørelse

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

Bemærkning:

Der ydes feriegodtgørelse på 12,5 pct. af den i § 2 anførte timeløn efter reglerne i ferieaftalen.

§ 5. Opsigelse mv.

Ved ansættelsesperiodens udløb ophører ansættelsen uden særligt varsel.

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

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

Oversigt over tillæg og særbestemmelser (Nyt og gammelt lønsystem)

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

For det nye lønsystem er angivet:

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

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

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

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

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

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

De med * markerede tillæg mv. er pensionsgivende med den generelle pensionsbidragsprocent på 16,8, fra 1. oktober 2006 17,1 pct., også hvor det evt. ikke fremgår af de anførte tillægsaftaler.

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

Medmindre andet fremgår, er tillæg mv. angivet i årligt grundbeløb pr. 1. oktober 1997, ekskl. eventuelt pensionsbidrag, og de reguleres med de generelle stigninger, der aftales centralt ved overenskomstfornyelserne eller udmøntes via en generel reguleringsordning.

A. Samtlige ministerier

Hidtidige personlige ordninger om bevarelse af løntillæg mv.

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

Praktikantordning

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

Kombinationsbeskæftigelse

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

Bibliotekarere

4. Indplacering af nye biblioteksskoleuddannelser pr. 1. april 2002 og omlægning af lønforløb for bibliotekarere pr. 1. april 2003 (nyt lønsystem):

- Bachelorer (BSc) i biblioteks- og informationsvidenskab blev omfattet af overenskomsten fra 1. april 2002. De følger lønforløbet for bachelorer, bachelorer 1-5.

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

- Bachelorer (BSc) i biblioteks- og informationsvidenskab, bibliotekar DB, blev omfattet af overenskomsten med virkning fra 1. april 2002. De betegnes i overenskomsten mv. som bibliotekar DB og fulgte indtil 1. april 2003 lønforløbet for bibliotekarer med afgangseksamen fra Danmarks Biblioteksskole, basistrin 1-6, hvor de 3 første trin var 2-årige.
- Med virkning fra 1. april 2003 blev bibliotekarlønforløbet i det nye lønsystem omlagt til 1-årige basistrin. Disse blev fortsat basistrin 1-6. Omlægningsordningen virker således:
- 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.
- 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.
- 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.
- 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.
- Bibliotekarer, der overgår fra ansættelse som tjenestemand eller på tjenstemandslignende 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.

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

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					

I bilag 5 til AC-OK 2002 (Perst. nr. 071-03) er virkningen for de enkelte anciennitetstrin eksemplificeret.

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

5. 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 tjenestemands- eller tjenestemandslignende ansættelse til overenskomstansættelse, og som under tjenestemandsansættelsen, henholdsvis den tjenestemandslignende ansættelse har valgt at forblive på gammelt lønsystem, kan vælge enten at overgå til det gamle lønsystem eller til det nye. Bibliotekarer, der ikke ønsker at overgå til overenskomstansættelse, bevarer den hidtidige ansættelsesform som en personlig ordning. Indtil 1. oktober 2006 gælder dette også ved stillingskift inden for det statslige område. Herefter gælder de almindelige bestemmelser i cirkulære af 11. december 2000 om anvendelse af tjenestemandsansættelse i staten og folkekirken (Perst. nr. 087-00).

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

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

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

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

Farmaceuter

6. Til farmaceuter på nyt lønsystem ydes et tillæg på 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	2.900	3.600	4.400	4.900	5.600	6.400	7.000
kr.*	kr.*	kr.*	kr.*	kr.*	kr.*	kr.*	kr.*

Særbestemmelser for medlemmer af Apotekervæsenets Pensionsordning

Til medlemmer af den statslige Apotekervæsenets Pensionsordning udgør lønnen i det nye lønsystem på basisløntrin 8 272.914 kr., basislønnen til specialkonsulenter 354.263 kr. og basislønnen til chefkonsulenter 378.947 kr. I det gamle lønsystem udgør skalalønnen på trin 17 311.265 kr. De oppebærer ikke de ovenfor anførte tillæg

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

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

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

Civiløkonomer

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

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

Psykologer

8. Psykologiske konsulenter

For så vidt angår psykologer, der efter aftale beskæftiges ved henholdsvis Forsvarsministeriet, 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.

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

Rådighedstillæg til fuldmægtige m.fl.

10. 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, på gammelt lønsystem indtil 35 timer pr. kvartal.

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

Rådighedstillægget udgør følgende årlige beløb:

Nyt lønsystem

Pr. 1. april 2005

Anciennitet	Beløb
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.

Pr. 1. oktober 2006

Anciennitet	Beløb
1. – 3. år	28.000 kr.
4. – 7. år	32.000 kr.
8. – 10. år	37.000 kr.
11. og flg. år	43.500 kr.

Gammelt lønsystem

Anciennitet	Beløb
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.

Med virkning fra 1. oktober 2006 indbetaler ansættelsesmyndigheden et pensionsbidrag på 4,5 pct. af rådighedstillægget for ansatte på nyt lønsystem. Pensionsbidraget kan efter reglerne i § 11 udbetales som løn.

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

Rådighedstillæg kan ikke oppebæres i tilfælde, hvor en ansat har opnået tilladelse til nedsættelse eller forskydning af kontortiden med henblik på varetagelse af beskæftigelse ved siden af stillingen.

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

Såfremt en ansat af andre grunde har opnået nedsat tjenestetid, vil rådighedstillægget kunne oppebæres med en forholdsmæssig reduktion i merarbejdsforpligtelsen og tillæggets størrelse.

Bemærkninger:

Ansatte på nyt lønsystem

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

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

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

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

Rådighedstillæg til bibliotekarer

Indtil 1. oktober 2006 forelægges størrelsen af et eventuelt rådighedstillæg, til bibliotekarer med afgangseksamen fra Danmarks Biblioteksskole og til bibliotekarer DB, konkret. Bibliotekarer med afgangseksamen fra Danmarks Biblioteksskole og Bibliotekarer DB, der ansættes pr. 1. oktober 2006 eller senere i stillinger som fuldmægtig, er omfattet af overenskomstens almindelige bestemmelser om rådighedstillæg, jf. bilagets punkt 10. For allerede ansatte bibliotekarer, der oppebærer rådighedstillæg i henhold til den tidligere særbestemmelse, kan der lokalt indgås aftale om harmonisering af rådighedstillægget til de almindelige bestemmelser.

Ansatte på gammelt lønsystem

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

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

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

Turnustillæg

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

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

Bemærkninger:

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).

Ministersekretærer

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

Videnskabeligt personale ved sektorforskningsinstitutioner

13. 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.*

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

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 ovenanførte cirkulære af 5. marts 1997.

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

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

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

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

Forsvarsministeriet

D 1. Der ydes civile, fastansatte adjunkter/lektorer ved forsvarrets 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.

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.

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

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

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

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

Indenrigs- og Sundhedsministeriet

D 1. Tillægget til magistre ved Statens Seruminstitut for tilsynsarbejde og rådighedstjeneste uden for normal arbejdstid udgør:

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

D 2. I aftale af 18. februar 2004 mellem Indenrigs- og Sundhedsministeriet og AC-organisationerne er betaling for rådighedsvagt ved Statens Institut for Strålehygiejne fastsat til 66.200 kr.* årligt. ved en vagtforpligtelse på 13 uger årligt.

Justitsministeriet

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

D 1. Til fuldmægtige i Justitsministeriets departement, der tillige gør tjeneste som medhjælper 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 rigspolicefen, der forretter tjeneste som medhjælper hos statsadvokaterne, ydes et tillæg på 40.700 kr.* årligt.

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

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:

1. 20.100 kr.* årligt, hvis det årlige antal vagter er 10 eller derover,
2. 10.000 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.

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:

1. 16.700 kr.* årligt, hvis det årlige antal vagter er 10 eller derover,
2. 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.

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

D 10. Til dommerfuldmægtige, som har gennemført en fuld turnusperiode i en af landsretterne, 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.

Med virkning fra 1. oktober 2006 gælder bestemmelsen alene for ansatte på gammelt lønsystem.

D 12. Med virkning fra 1. oktober 2006 ydes følgende tillæg til politifuldmægtige, der er ansat på nyt lønsystem:

1. Et varigt kvalifikationstillæg på 12.000 kr. årligt efter endt grunduddannelse.
2. Et midlertidigt funktionstillæg på kr. 12.000 årligt ved påbegyndt turnustjeneste i en statsadvokatur, i Rigsadvokaturen eller i Rigspolitiet.
3. Et varigt kvalifikationstillæg på 18.000 kr. årligt ved gennemførelse af en fuld turnustjeneste i en statsadvokatur, i Rigsadvokaturen eller i Rigspolitiet.
4. Et midlertidigt funktionstillæg på 6.000 kr. årligt under tjeneste i en politikreds, hvis den pågældende tillige forretter tjeneste som medhjælper hos en statsadvokat og tidligere har gjort tjeneste ved tre forskellige tjenestesteder eller har haft ekstern ansættelse, hver af normalt 2-4 års varighed.

D 13. 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 ekstern ansættelse, hver af normalt 2 - 4 års varighed.

Denne bestemmelse gælder alene for ansatte på nyt lønsystem.

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

D 14. 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.

Med virkning fra 1. oktober 2006 er politifuldmægtige ikke omfattet af denne bestemmelse.

Denne bestemmelse gælder alene for ansatte på nyt lønsystem.

D 15. 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 16. Til fuldmægtige i Procesbevillingsnævnet med mindst 4 års lønanciennitet ydes et tillæg på 21.200 kr.* årligt.

Kirkeministeriet

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

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

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

D 2. Der kan ydes heltidsbeskæftigede sognepræster (OK) 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 sognepræster (OK) kvotalønnede, udbetales en tilsvarende procentdel af rådighedstillægget.

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

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

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

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

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

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

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

Denne bestemmelse gælder alene for ansatte på nyt lønsystem.

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

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

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

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

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

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

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.

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

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). De i cirkulæret nævnte tillæg er pensionsgivende.

Musikkonservatorierne

D 4. Til kunstnerisk/-videnskabeligt personale ved musikkonservatorierne, der er omfattet af Kulturministeriets notat af 12. marts 2004 om stillingsstruktur ved disse institutioner, ydes tillæg efter reglerne i Finansministeriets cirkulære af 8. juni 2004.

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

Konservatorskolen

D 5. 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.

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

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

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

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

Billedkunstskoler

D 6. Til adjunkter/lektorer ved Det Kongelige Danske Kunstakademis Billedkunstskoler ydes følgende tillæg, forudsat de er omfattet af den nuværende stillingsstruktur:

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

Danmarks Biblioteksskole

D 7. 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.

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

Byggeriets Studiearkiv

8. 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). De i cirkulæret nævnte tillæg er pensionsgivende.

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

Miljøministeriet

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

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

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

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). De i cirkulæret nævnte tillæg er pensionsgivende.

Ministeriet for Familie- og Forbrugeranliggender

Dyrlæger ved Danmarks Fødevarerforskning

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

Ansatte på gammelt lønsystem

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

Ansatte på nyt lønsystem

Dyrlæger med under 5 års anciennitet	31.800 kr.
Øvrige dyrlæger	37.000 kr.

Forpligtelsen til merarbejde udgør indtil 20 timer pr. kvartal.

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

D 2. Til dyrlæger og ingeniører ved Danmarks Fødevareforsknings 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 mejeriingenører i Fødevarestyrelsen

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

Ansatte på gammelt lønsystem

Løntrin 1 til og med 5 42.600 kr.

Løntrin 6 og derover 54.800 kr.

Ansatte på nyt lønsystem

Basisløntrin 1 til og med 5 42.600 kr.

Basisløntrin 6 og derover 54.800 kr.

Forpligtelsen til merarbejde udgør indtil 20 timer pr. kvartal.

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

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

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

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

Dyrlæger ved eksportslagterier mv.

D 4. Finansministeriet og Den Danske Dyrlægeforening har den 22. december 2005 indgået Protokollat for Fødevarerdirektoratets dyrlæger ved eksportslagterier mv. For de heri fastsatte slagteritillæg på 42.600 kr./54.800 kr. samt evt. udrykningstillæg, ydes et pensionsbidrag på 9,4 pct. Med virkning fra 1. oktober 2006 udgør pensionsbidraget 17,1 pct.

Forbrugerstyrelsen

D 6. 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.

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 sønehelligdagsvagter 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 Videnskab, Teknologi og Udvikling

De højere uddannelsesinstitutioner

1. Overenskomstansatte akademikere, der er omfattet af bestemmelserne i Videnskabsministeriets notat om stillingsstruktur 2004 for videnskabeligt personale med forsknings- og undervisningsopgaver ved universiteter, ydes tillæg og følger i øvrigt reglerne i Finansministeriets cirkulære af 22. december 2004 om stillingsstruktur for videnskabeligt personale ved universiteter.

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

Tillæggene udgør følgende årlige beløb:

Adjunkter	37.600 kr.*
Lektorer og gæstelektorer	62.100 kr.*
Kandidatstipendiater	26.000 kr.*
Postdoc	37.600 kr.*
Forskningsassistenter	26.000 kr.*
Studieadjunkter	
- ved ansættelsen	26.000 kr.*
- efter 3 års ansættelse	33.500 kr.*
Studielektorer	49.800 kr.*
Amanuenser	36.800 kr.*

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

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.

Forskningsstipendiater, gæstelektorer og gæsteprofessorer ansat før 1. januar 2005 opretholder løn- og ansættelsesvilkår efter Finansministeriets cirkulære af 22. september 2000 som en personlig ordning.

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

- | | |
|---------------------------|-------------|
| 1. ved ansættelsen | 26.000 kr.* |
| 2. efter 3 års ansættelse | 33.500 kr.* |

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

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

3. Institutedere og dekaner ved universiteterne ansættes efter reglerne i Finansministeriets cirkulære af 2. april 2004. Overenskomstansatte akademikere, der varetager hverv som studieleder, ydes løn mv. efter reglerne i Finansministeriets cirkulære af 22. september 2000.

Tillægget til studieledere er 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 Dyrlegeforening 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 Dyrlegeforening.

Heltidsansatte tandlæger

D 5. Til heltidsansatte i stillinger som ledende tandlæge på skolen for klinikassistenter 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 opsiges tandlægen med det i overenskomstens § 20 angivne varsel, såfremt tandlægen har beskæftigelse uden for institutionen, som skønnes at have taget større omfang end hensynet til arbejdet tillader, og som efter henstilling herom ikke begrænses i tilstrækkeligt omfang.

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

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 afdelings-tandlæger 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.

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

Det påhviler ikke de deltidsansatte at holde egentlige forelæsninger.

D 11. Lønnen for deltidsansatte tandlæger på normal kontrakt udgør følgende årlige beløb:

Afdelingstandlæger	223.820 kr.*
Kliniske lærere	177.365 kr.*

Afdelingstandlæger betales 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.

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

D 12. 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.

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

Afdelingstandlæger honoreres 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.

Bemærkninger:

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

Læger ved de højere uddannelsesinstitutioner

D 13. Institutionen kan opsigse lægen med det i overenskomsten § 20 angivne varsel, såfremt lægen har beskæftigelse uden for institutionen, som skønnes at have taget et større omfang end hensynet til arbejdet tillader, og som efter henstilling herom ikke begrænses i tilstrækkeligt omfang.

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

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

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

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

Forskningsbiblioteker

14. 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). De i cirkulæret nævnte tillæg er pensionsgivende.

Forskningscenter Risø

D 15. 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.

Skatteministeriet

D 1. Til fuldmægtige i ToldSkat, fra 1. november 2005 SKAT, der har bestået spydspidsuddannelsen og har tilsvarende kvalificerede arbejdsopgaver, ydes et tillæg på 20.000 kr.*. I tillægget modregnes alle fremtidige procentreguleringer af den enkelte fuldmægtigs samlede løn i henhold til § 7 i overenskomsten, henholdsvis § 3 i protokollat om gammelt lønsystem.

Transport- og Energiministeriet

Danmarks Meteorologiske Institut

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. Tillæggene er pensionsgivende.

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

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

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. Tillæggene er pensionsgivende.

Kystdirektoratet

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 Kystinspektora-tet (nu Kystdirektoratet) og Ingeniørforbundet i Danmark.

Energistyrelsen

D 4. 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

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 tjenestemandansatte jurister, jf. Ministeriet for Statens Lønnings- og Pensionsvæsenens brev af 2. april 1970 samt lønnings- og klassificeringslovens § 31, stk. 9.

Undervisningsministeriet

Generelle bestemmelser

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

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

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

Centre for videregående uddannelse og en række andre institutioner for mellemlange videregående uddannelser.

I det nedenstående er lærere ansat ved centre for videregående uddannelse og andre institutioner for mellemlange videregående uddannelser pr. 1. august 2003 eller senere omfattet af tillæg efter punkt 2. Lærere, herunder adjunkter og lektorer, som var ansat ved disse institutioner pr. 31. juli 2003, ydes tillæg efter punkt 3-18, medmindre de har haft mulighed for og rettidigt har valgt at overgå til tillæg efter punkt 2.

2. Til adjunkter og lektorer, der er omfattet af Undervisningsministeriets notat af 30. juni 2003 om stillingsstruktur ved centre for videregående uddannelse og andre institutioner for mellemlange videregående uddannelser, som iværksat ved Undervisningsministeriets tillæg 1 og tillæg 2 af 30. juni 2003 om stillingsstruktur for centre/institutioner der udbyder social- og sundhedsfaglige mellemlange videregående uddannelser, henholdsvis for centre/ institutioner, der udbyder pædagogiske mellemlange videregående uddannelser, ydes tillæg efter

a) Finansministeriets cirkulære af 1. marts 2003 (Perst nr. 013-04) om tillæg til adjunkter og lektorer mv. ved centre for videregående uddannelse m.fl.

Tillæggene udgør

Adjunkter 26.000 kr. *

Tillæg til lektorer på nyt lønsystem aftales lokalt. Hvis der ikke indgås aftale udgør tillægget 40.000 kr. *

Eventuelt funktionstillæg til lektorer på nyt lønsystem aftales lokalt. Opnås der ikke enighed om andet ydes et funktionstillæg på 18.900 kr. * til

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

- a) lektorer, der er ansat ved lærerseminarier og husholdningsseminarier,
- b) lektorer, der er ansat ved centre for videregående uddannelse, og som har hovedbeskæftigelse ved grunduddannelsen til folkeskolelærer, ernærings- og husholdningsøkonom og professionsbachelor i ernæring og sundhed og/eller ved efter- og videreuddannelse samt forskningstilknnytning, udviklingsarbejde og videnscenterfunktion, og
- c) lektorer, der er ansat ved stiftende institutioner af betingede centre for videregående uddannelse, som har hovedbeskæftigelse ved efter- og videreuddannelse samt forskningstilknnytning, udviklingsarbejde og videnscenterfunktion.

Til lektorer på gammelt lønsystem ydes et tillæg på 40.000 kr. * Desuden ydes funktionstillæg på 18.900 kr. * såfremt den ansatte opfylder betingelserne i punkt 2, nr. 1, 2 eller 3.

Lærere, herunder adjunkter og lektorer, som var ansat pr. 31. juli 2003 er ikke omfattet af punkt 2, men er omfattet af de i punkt 3, 4, 12, 14, 17 eller 18 nævnte regler, medmindre de har haft mulighed for og rettidigt har valgt at overgå til punkt 2 efter bestemmelserne i cirkulære af 1. marts 2003 (perst nr. 013-04) om tillæg til adjunkter og lektorer mv. ved centre for videregående uddannelse m.fl.

Lærerseminarier samt ernærings- og husholdningsøkonomseminarierne

3. Til adjunkter og lektorer, der er ansat pr. 1. august 1992 eller derefter ved lærerseminarier samt ved ernærings- og husholdningsøkonomseminarierne, og som var ansat pr. 31. juli 2003, og ikke herefter har valgt at overgå til vilkår efter punkt 2, ydes tillæg efter:

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

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

Tillæggene udgør:

Adjunkter

ved ansættelsen 26.000 kr.*

efter 3 års ansættelse 33.500 kr.*

Lektorer

58.900 kr.*

D 4. Til adjunkter og lektorer, der er ansat før 1. august 1992 ved lærerseminarier samt ved ernærings- og husholdningsøkonomseminarier, og som var ansat 31. juli 2003 og ikke herefter har valgt at overgå til vilkår efter punkt 2, 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 5. 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 6. 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. undervisningssår.

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

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

D 7. 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 8. 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 9. Der ydes ansatte ved lærerseminarier samt ved ernærings- og husholdningsøkonomseminarier, der er beskæftiget med undervisning, ulempegodtgørelse efter tilsvarende regler som for tjenstemandsansatte undervisere.

D 10. 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 11. 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 12. Til lærere ved pædagogseminarier, der var ansat den 31. juli 2003 og som ikke har valgt at overgå til vilkår efter punkt 2, 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.*

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

Til lærere, som er omfattet af Undervisningsministeriets notat af 22. februar 1999 om stillingsstruktur ved seminarier, der uddanner pædagoger, og som var ansat den 31. juli 2003, og ikke herefter har valgt at overgå til vilkår efter punkt 2, ydes tillæg i henhold til protokollat om stillingsstruktur ved seminarier, der uddanner pædagoger:

Til adjunkter udgør tillægget 26.000 kr.*

Til lektorer ydes tillæg efter punkt 2.

Til lærere ansat før den 1. august 2000 ydes desuden et tillæg på 8.500 kr.*. Tillægget bortfalder i perioder, hvor de i punkt 2, nr. 2 og 3, anførte lektorer ydes de i punkt 2 nævnte funktionstillæg på 18.900 kr.*

D 13. 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, jf. aftale af 16. april 1998.

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 14. Til lærere ved håndarbejdsseminarier, der var ansat 31. juli 2003, og som ikke har valgt at overgå til vilkår efter punkt 2, 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:

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

Til adjunkter udgør tillægget 26.000 kr.*

Til lektorer ydes tillæg efter punkt 2.

Til lærere ansat før den 1. august 2000 ydes desuden et tillæg på 8.500 kr.* Tillægget bortfalder i perioder, hvor de i punkt 2, nr. 2 og 3, anførte lektorer ydes de i punkt 2 nævnte funktionstillæg på 18.900 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 15. 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 16. 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:

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

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

Hospitalslaborantskoler/ bioanalytikerskoler og Specialkursus i Husholdning

D 17. Til ansatte, der var ansat den 31. juli 2003 og som ikke har valgt at overgå til vilkår efter punkt 2, og som er beskæftiget med undervisningsarbejde ved hospitalslaborantskoler/ bioanalytikerskoler og Specialkursus i Husholdning ved Århus Universitet (nu overført til Jysk Center for Videregående Uddannelser), ydes et tillæg på 26.000 kr.*

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

De sociale højskoler

D 18. Til lærere, der var ansat den 31. juli 2003 og som ikke har valgt at overgå til vilkår efter punkt 2, og 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 ydes tillæg efter punkt 2.

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

Handelshøjskoleafdelinger

19. 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.*

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

- 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.
- 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.

20. 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.*

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

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. 19.

Diplom- og eksportingeniøruddannelsen

21. 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 gæsteingeniørdocenter 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.

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

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

24. 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.

Institutioner for erhvervsrettet uddannelse (erhvervsskoler)

25. Lærere ved institutioner for erhvervsrettet uddannelse er omfattet af den til enhver tid gældende aftale om arbejdstid mv. for lærere ved institutioner for erhvervsrettet uddannelse, for tiden aftale af 25. juni 1999 om arbejdstid mv. for lærere ved erhvervsskolerne (handelsskoler, tekniske skoler og landbrugsskoler), jf. Finansministeriets cirkulære af 25. juni 1999

26. 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.

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

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

D 28. Lærere ved institutioner for erhvervsrettet uddannelse, der er beskæftiget som fagkonsulenter beskikket af Undervisningsministeriet, ydes tillæg efter aftale af 18. december 2003 mellem Undervisningsministeriet og Akademikerne Centralorganisation om fagkonsulenter beskikket af Undervisningsministeriet, jf. Undervisningsministeriets notat af 6. januar 2004 om beskikkelse af fagkonsulenter i Undervisningsministeriet.

D 29. Til lærere ved institutioner for erhvervsrettet uddannelse, der som led i ansættelsesforholdet har pligt til at udføre undervisning ved flere tjenestesteder samme dag, ydes der godtgørelse for transporttid mellem undervisningsstederne for de dage, hvor

- a) transporten mellem undervisningsstederne sammenlagt er over 8 km., og
- b) transporttiden medregnes den pågældende dag ikke i arbejdstiden.

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.

Der henvises til pkt. 7 i aftale af 22. december 1997 mellem Undervisningsministeriet og Akademikerne Centralorganisation om en række tillæg på erhvervsskoleområdet.

Bestemmelsen bortfalder pr. 1. oktober 2006.

Bemærkning:

Bestemmelsen erstattes af en bestemmelse i aftale om arbejdstid for lærere ved institutioner for erhvervsrettet uddannelse, der træder i kraft 1. oktober 2006.

D 30. Lærere, der udfører praktikvejledning, ydes tillæg i henhold til aftale af 5. november 1999 om honorar for praktikvejledning ved erhvervsskoler. Tillægget udgør 10.000 kr. pr. pædagogikumkandidat. Ved omprøver ydes yderligere et honorar på 2.500 kr. Ved meritoverførsel, der helt eller delvist fritager den enkelte lærer for pædagogikum, udgør tillægget 2.500 kr.

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

D 31. Lærere ved tekniske skoler og landbrugsskoler er omfattet af aftale af 22. december 1997 mellem Undervisningsministeriet og Akademikernes Centralorganisation om en række tillæg på erhvervsskoleområdet, pkt. 1 og 3 (jf. protokollat af 24. september 1996 mellem Undervisningsministeriet og Dansk Teknisk Lærerforbund og Akademikernes Centralorganisation til aftale af 25. juni 1991 om tid og vederlag til lærere ved de tekniske skoler, der udfører udviklingsarbejde) samt pkt. 11 om udviklingsarbejde rekvireret af Undervisningsministeriet og i henhold til beskikkelse. Vederlag ydes pr. arbejdstime med 1/1680 af 41.000 kr.

Bestemmelserne i punkt 31 bortfalder pr. 1. oktober 2006.

32. Til lærere ydes undervisningstillæg m.v. som anført nedenfor:

Bemærkninger:

Det er forudsat, at undervisningstillæg (dvs. tillæg, der er knyttet til arbejde ved en bestemt uddannelse) oppebæres forholdsmæssigt i forhold til beskæftigelsesgraden ved arbejde i én stilling, som omfatter tjeneste ved flere uddannelser, hvor der ydes særligt undervisningstillæg, f.eks. erhvervsakademiuddannelser og datanom- og datamatikeruddannelserne, jf. dog for så vidt angår landbrugsskoler punkt. 32 c.

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

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

Pr. 1. oktober 2006 forhøjes tillæggene med 1000 kr. til

Ved ansættelsen	25.400 kr. *
Efter 3 års ansættelse	32.100 kr. *

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

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

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

c. Til lærere ved landbrugsskoler, 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.*

Med virkning fra 1. oktober 2006 forhøjes tillæggene med 1000 kr. til

Ved ansættelsen	16.700 kr. *
Efter 3 års ansættelse	20.400 kr. *

Til lærere, som fortrinsvis underviser ved de erhvervsgymnasiale uddannelser og/eller ved videregående uddannelser ydes der undervisningstillæg i henhold til punkt 32 a og/eller 32 d for undervisning på uddannelsen til faglært landmand i stedet for landbrugsskoletillægget.

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

Ved ansættelsen	26.000 kr.*
Efter 3 år udgør tillægget	33.500 kr.*

Der ydes herudover et særligt tillæg på 6.400 kr.*

Det særlige tillæg forhøjes pr. 1. oktober 2006 med 1.000 kr. til 7.400 kr. *

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

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

e. 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.*

Bestemmelserne i punkt 32 e bortfalder pr. 1. oktober 2006 og erstattes af bestemmelsen i punkt 32 d, idet dog lærere, der pr. 30. september 2006 oppebærer tillæg efter punkt 32 e, opretholder disse tillæg som personlig ordning på hidtidige vilkår. Den personlige ordning opretholdes ved overgang til anden stilling som lærer inden for erhvervsskoleområdet under forudsætning af, at overgangen sker inden for en periode på højst 2 måneder.

D f. 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.

Særligt om gymnasiemagistre ansat ved erhvervsskolerne

D 33. Til ansatte på gammelt lønsystem vil der kunne ydes tillæg ("0-34-tillæg") på 29.600 kr. motiveret med, at de pågældende bestrider et arbejde, som forudsætter en betydelig specialviden, særlig pædagogisk indsigt eller andre tilsvarende kvalifikationer. Tillægget kan kun ydes i form af engangsvederlag.

Økonomi- og Erhvervsministeriet

Søfartsstyrelsen

D 1. I henhold til aftale af 15. december 2003 mellem Finansministeriet og Ingeniørforeningen i Danmark ydes et tillæg på 3.100 kr. * jf. aftale af 18. august 2003 mellem Søfartsstyrelsen og Foreningen af Skibsinspektører under Søfartsstyrelsen om rejsetid for overenskomstansatte skibsinspektører i Søfartsstyrelsen

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

Maskinmesterskoler og maritime uddannelsescentre

D 2. Der er den 25. oktober 2004 indgået en aftale mellem Søfartsstyrelsen og Maskinmestrenes Forening hhv. Akademikernes Centralorganisation om stillingsstruktur for maskinmestre og akademikere på maritime uddannelsescentre og maskinmesterskoler.

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

Til adjunkter udgør tillægget 26.000 kr. *

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

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

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

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

D 3. Til lærere ved maskinmesterskoler, der som led i ansættelsesforholdet har pligt til at udføre skemalagt undervisning ved flere tjenestesteder samme dag, ydes der godtgørelse for transporttid mellem undervisningsstederne for de dage, hvor

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

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

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

D 4. 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 5. Ved eksamination, reeksamination samt eksamination af privatister på maskinmesterskolernes område vederlægges beskikkede og særligt tilkaldte censorer efter Finansministeriets cirkulære om censorvederlag.

Navigationsskoler

D 6. 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 (dvs. for tiden SIMAC og Marstal Navigationsskole), ydes tillæg i henhold til protokollat af 19. august 1999 mellem Søfartsstyrelsen og Akademikernes Centralorganisation om stillingsstruktur på navigationsskoler:

Til adjunkter udgør tillægget 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.*

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

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. Job- og kompetenceudvikling relaterer sig til både medarbejdernes nuværende og fremtidige arbejdsliv.

For at styrke kompetenceudviklingsindsatsen for akademikere kan der søges om støtte til udviklingsprojekter i Efteruddannelsesudvalget for længerevarende uddannede, ELU (www.sckk.dk).

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

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.

Bilag 7. Kvalifikationstillæg og kompetenceudvikling (Nyt lønsystem)

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

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

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

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

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

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

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

Bilag 7. Kvalifikationstillæg og kompetenceudvikling (Nyt lønsystem)

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

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

Der henvises i øvrigt til aftalen om kompetenceudvikling, jf. bilag 1, pkt. 21.

Sammenhæng mellem kompetenceudvikling og den lokale løndannelse

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

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

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

Kvalifikationstillæg til grupper

Inden for et ministerområde eller dele heraf, dvs. i en styrelse eller på en institution, kan der aftales kvalifikationstillæg for en (eller flere) grupper af medarbejdere. Det drejer sig om stillinger, hvor der stilles krav om nærmere opregnede generelle og/eller specielle faglige kvalifikationer eller et generelt kvalifikationsniveau for at kunne bestride stillingen.

Bilag 7. Kvalifikationstillæg og kompetenceudvikling (Nyt lønsystem)

Grundlaget for gruppevisse kvalifikationstillæg kan være et bestemt videreuddannelsesforløb, f.eks. specialistuddannelse, praksiserfaring af en vis varighed, autorisation, beskikkelse og lignende.

Kvalifikationstillæg til enkeltpersoner

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

Forhandlingsystemet (Nyt lønsystem)

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

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

I. Forhandlingsniveauer:

1. Centralt niveau

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

2. Decentralt niveau

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).

Bilag 8. Forhandlingsystemet (Nyt lønsystem)

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

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

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

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

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

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

1. De overordnede principper og procedurer for løndannelsen i de nye lønsystemer samt de overordnede økonomiske rammer herfor drøftes mellem ledelsen og tillidsrepræsentanten(erne).
2. Aftaler om personlige, varige og midlertidige funktions- og kvalifikationstillæg samt engangsvederlag indgås på grundlag af en forhandling mellem ledelsen og den enkelte ansatte.

Den ansatte kan ved forhandlingerne med ledelsen vælge at lade sig bistå af tillidsrepræsentanten.

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

Ledelsen og tillidsrepræsentanterne evaluerer én gang årligt de lokale forhandlinger.

Bestemmelsen om lokale forhandlingsregler er et forsøg, der bortfalder med udgangen af overenskomstperioden. Akademikernes Centralorganisation og Finansministeriet er enige om, at man i god tid inden overenskomstforhandlingerne i 2008 evaluerer forsøgene med lokale forhandlingsregler.

II. Rammerne for de decentrale forhandlinger

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

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

- a) den lokale forhandlingsprocedure, herunder terminerne for tillægsforhandlinger (mindst én gang årligt, hvis en af parterne ønsker det)

sammenhængen mellem den lokale personalepolitik, herunder kompetenceudvikling, 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.

Bilag 8. Forhandlingsystemet (Nyt lønsystem)

For at sikre en god lokal proces er det væsentligt, at forslag om lønforbedringer samt eventuelle afvisninger af sådanne forslag begrundes konkret.

Ligeledes er det et element i en god lokal proces, at de lokale parter er i besiddelse af relevant lønstatistisk materiale, således at forhandlingerne kan tage udgangspunkt i et kendt, fælles grundlag. Dette kan f.eks. være oplysning om lønniveau, lønudvikling samt om den lokale tillægsanvendelse/-fordeling, kombineret med oplysninger om køn og anciennitet.

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

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

III. Rets- og interesselister

A. Retstvister

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

B. Interesselister

Forslag til lønændringer kan fremsættes af begge parter.

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

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

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

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

IV. Opsigelse af tillægsaftaler/ophør af tillæg

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

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

Bilag 8. Forhandlingsystemet (Nyt lønsystem)

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.

Bilag A. Oversigt over overenskomstens område og pensionskasser

Bilag A

Oversigt over overenskomstens område og pensionskasser

I. Forhandlingsberettiget organisation	Uddannelse	Pensionskasse
Arkitektforbundet	Cand.arch. / Arkitekt	Arkitekternes Pensionskasse
Bibliotekarforbundet	Bibliotekar med afgangseksamen fra Danmarks Biblioteksskole	Bibliotekarernes Pensionsordning i Kommunernes Pensionsforsikring (KP)
	Bibliotekar DB	
	Cand.scient.bibl.	
Civiløkonomerne	HA og HD (Civiløkonom) (a)	AP-Pension
	Kandidat med erhvervsproglig/erhvervsøkonomisk afgangseksamen (ESA)	
Danmarks Jurist - og Økonomforbund	Cand.act. (b)	Juristernes og Økonomernes Pensionskasse
	Cand.merc.	
	Cand.merc.jur.	
	Cand.merc.dat.	
	Cand.merc.mat.	
	Cand.merc.fil.	
	Cand.merc.int.	
	Cand.merc.aud.	
	Cand.jur. (Jurist)	
	HA.jur (Handelsjurist) (a)	
	Cand.scient.adm.	
	Cand.scient.pol.	
	Cand.scient.soc. (c)	
	Mag. scient. soc. (c)	
	Cand.polit.	
	Cand.oecon	
	Cand.rer.soc.	
	Cand.scient.oecon.	
	Kand.samf.	
	Cand.tecn.soc.	
Cand.adm.pol.		

Bilag A. Oversigt over overenskomstens område og pensionskasser

	Cand.negot. med 4-årig hhv. 5-årig uddannelse	
	Cand.comm. (d)	
	Cand.scient.san.publ. (b)	
	AAE'ere (e)	
	AAD'ere (e)	
Dansk Kiropraktor - Forening	Cand.manu./Kiropraktor (f)	Codan Pension
Dansk Farmaceutforening	Cand.pharm. (Farmaceut)	Apotekervæsenets Pensionsordning Dansk Farmaceutforenings Pensionsordning i PFA
	Cand.scient. i humanbiologi	
DM (Dansk Magisterforening) (g)	Cand.art.	MP Pension (r)
	Mag.art. (h)	
	Cand.scient. (i)	
	Cand.scient.i biologi-bioteknologi (j)	
	Mag.scient	
	Lic.scient.	
	Dr.scient.	
	Cand.mag.	
	Cand.mag. i virksomhedskommunikation (k)	
	Cand.mag. i sprog og internationale forhold fra Aalborg Universitet (k)	
	Cand.ling.merc (k)	
	Cand.interpret (k)	
	Cand.stat.	
	Cand.pæd. (h)	
	Cand.phil. (g)	
	Lic.phil.	
	Dr.phil.	
	Cand.comm. (d)	
	Cand.act. (b)	
	Cand.theol. beskæftiget ved universiteterne m.v. (l)	
	Musikterapeut (m)	
	Konservator (n) / cand.scient.cons.	

Bilag A. Oversigt over overenskomstens område og pensionskasser

	Docent / Kunstnerisk/videnskabelig medarbejder ved musik-konservatorierne (o)	
	Lektor ved Kunstakademiets billedkunstskoler	
	Cand.scient.soc. (c)	
	Mag.scient.soc. (c)	
	Cand.scient.anth.	
	Cand.scient.san.publ. (b)	
	Cand.scient.san. (p)	
Dansk Mejeriingeniør Forening	Cand.lact. (Mejeriingeniør)	AP-Pension
Dansk Psykolog Forening	Cand.psych. (h)	MP Pension
	Cand.pæd. i psykologi (h)	
	Mag.art. i psykologi (h)	
Dansk Tandlægeforening	Heltidsansat og deltidsansat tandlæge ved tandlægeskolerne	DANICA
	Tandlæge i Sundhedsstyrelsen	
	Tandlæge i videreuddannelsesstilling til specialtandlæge i ortodonti	
	Militærtandlæge i forsvaret	
Den Danske Dyrlægeforening	Cand.med.vet. (Dyrlæge)	Pensionskassen for Jordbrugsakademikere og Dyrlæger (PJD)
Den Danske Landinspektørforening	Cand.geom. (Landinspektør)	Den af den Danske Landinspektørforening etablerede pensionsordning
Den danske Præsteforening	Overenskomstansat sognepræst, der ansættes af Kirkeministeriet til hjælp for en fast præst eller ved betjening af en menighed (l)	DANICA
Forbundet Kommunikation og Sprog	Cand.ling.merc. (k)	PFA-Pension
	Cand.interpret. (k)	
	Cand.mag. i sprog og internationale forhold fra Aalborg Universitet (k)	
	Cand.mag. i virksomhedskommunikation (k)	
Foreningen af Speciallæger og Foreningen af Yngre	Læge ved de højere uddannelsesinstitutioner ekskl. klinisk assistent	Lægernes Pensionskasse

Bilag A. Oversigt over overenskomstens område og pensionskasser

Læger (Den Almindelige Danske Lægeforening)	Læge, der er ansat som ph.d.-stipendiat ved sektorforskningsinstitution		
Gymnasieskolernes Lærereforening	Magister, der ansættes som underviser på erhvervsskoleområdet (g)	MP Pension	
	Cand.phil., der ansættes på erhvervsskoleområdet (g)		
Ingeniørforeningen i Danmark og Foreningen af levnedsmiddelingenier og -kandidater: 1. Ingeniørforeningen i Danmark 2. Foreningen af levnedsmiddelingenier og -kandidater			
	Cand.polyt. (Civilingeniør)	Ingeniørforeningens Pensionskasse: Ingeniørpension (s): Danske Civil- og akademiingeniøreres Pensionskasse (DIP)	
	Akademiingeniør		
	Cand.scient. i datateknik		
	Cand. Scient. i human ernæring (q)		
	Cand.techn.al. (Levnedsmiddellkandidat) fra levnedsmiddel-, kødindustri- og mejerilinen (q)		
	Cand.scient.med		
	Teknikumingeniør	Ingeniørforeningens Pensionskasse: Ingeniørpension (s): Pensionskassen for teknikum- og diplomingenier (ISP)	
	Diplomingeniør		
	Eksportingeniør		
	Levnedsmiddelingenier (q)		
	2. Foreningen af levnedsmiddelingenier og -kandidater	Cand.techn.al. (Levnedsmiddellkandidat) fra levnedsmiddel-, kødindustri- og mejerilinen (q)	Pensionskassen for Jordbrugsakademikere og Dyrleger (PJD)
		Levnedsmiddelingenier (q)	
		Cand.scient. i human ernæring (j)(q)	
Cand.brom. (Bromatolog)			
Jordbrugsakademikerne	Cand.agro.	Pensionskassen for Jordbrugsakademikere og Dyrleger (PJD)	
	Cand.silv.		
	Cand.hort.		
	Cand.oecon.agro	PFA-Pension (cand.silv)	
	Cand.hort.arch.		
	Cand.scient. i landskabsforvaltning (j)		
	Cand.scient. i agricultural development (j)		

Bilag A. Oversigt over overenskomstens område og pensionskasser

	Cand.scient. i miljøkemi (j)	
--	------------------------------	--

II. Andre

Bachelorer

Bachelorer, som efter 3 års studier af en kandidatuddannelse eller anden uddannelse, der henhører under akademikeroverenskomstens dækningsområde, har erhvervet bachelorgraden BA, BS eller BSc.

Bemærkninger:

Der henvises til bekendtgørelse fra Ministeriet for Videnskab, Teknologi og udvikling nr. 338 af 6. maj 2004 om bachelor- og kandidatuddannelser ved universiteterne (uddannelsesbekendtgørelsen) og til tidligere bekendtgørelser.

Der henvises endvidere til Kulturministeriets bekendtgørelser nr. 460 af 15. juni 1998 (Bachelor (BSc) i biblioteks- og informationsvidenskab) og nr. 531 af 27. juni 2002 (Bachelor (BA) fra arkitektuddannelsen).

Kandidater i informationsteknologi (cand.it)

- a) Forhandlings- og aftaleretten for kandidater i informationsteknologi (cand.it), 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.
- b) For øvrige kandidater i informationsteknologi er forhandlings- og aftaleretten henført til Danmarks Jurist- og Økonomforbund.

Bemærkninger:

For kandidater i informationsteknologi, der henhører under Ingeniørforeningen i Danmark, indbetales pensionsbidrag til Danske Civil- og akademiingeniørers Pensionskasse (DIP).

Bilag A. Oversigt over overenskomstens område og pensionskasser

Bemærkninger/noter til bilag a:

- (a) HA henhører under Civiløkonomerne, dog henhører HA,jur under DJØF.
- (b) Cand.act. og cand.scient.san.publ. i stillinger som underviser eller forsker henhører under DM (Dansk Magisterforening), øvrige henhører under Danmarks Jurist- og Økonomforbund, idet dog cand.scient.san.publ. ansat som ledende medarbejder eller chef på undervisnings- og forskningsområdet henhører under DM (Dansk Magisterforening).
- (c) Cand.scient.soc. og mag.scient.soc henhører under Danmarks Jurist- og Økonomforbund. Undtaget herfra er de tilfælde, hvor uddannelserne i overvejende grad består af antropologi eller etnografi og - for så vidt angår kombinationsuddannelse fra Aalborg Universitet - hvor en cand.phil-uddannelse i samfundsfag er overbygget med "kvindestudieår". Disse uddannelser henhører under DM (Dansk Magisterforening).
- (d) Cand.comm. med samfundsvidenskabeligt overbygningsfag, der ikke er gymnasielærerfag, henhører under Danmarks Jurist- og Økonomforbund. Cand.comm. fra Roskilde Universitetscenters kommunikationsuddannelse med et overbygningsfag fra det naturvidenskabelige eller humanistiske hovedområde samt kandidater med samfundsvidenskabelige overbygningsfag, der er gymnasiefag, eller med internationale udviklingsstudier som overbygningsfag henhører under DM (Dansk Magisterforening).
- (e) AAE: Den administrative eksamen ved Roskilde Universitetscenter i henhold til Undervisningsministeriets bekendtgørelse nr. 995 af 17. december 1986 eller senere bekendtgørelse.
AAD: Den administrative datalogiuddannelse på Roskilde Universitetscenter i henhold til Undervisningsministeriets bekendtgørelse nr. 63 af 8. februar 1987 eller senere bekendtgørelse.
- (f) Kiropraktor, der er autoriseret i henhold til lov nr. 415 af 6. juni 1991, jf. herved også bemærkningerne ad overenskomstens § 1, stk. 3.
- (g) Ved "magister" forstås de under DM (Dansk Magisterforening) anførte uddannelser på nær cand.phil og cand.interpret, cand.mag. i virksomhedskommunikation og cand.mag. i sprog og internationale forhold fra Aalborg Universitet. Gymnasiemagistre - herunder magistre, der ansættes som undervisere på erhvervsskoleområdet, henhører ikke under DM (Dansk Magisterforening), men under Gymnasieskolernes Lærerforening. En tilsvarende grænsedragning gælder for cand.phil.
- (h) Mag.art og cand.pæd henhører generelt under DM (Dansk Magisterforening).
Mag.art. i psykologi og cand.pæd. i psykologi henhører dog under Dansk Psykologforening.
Ved "psykolog" forstås de under Dansk Psykologforening anførte uddannelser. Psykologer ansat i underviserstillinger på CVU'er henhører under DM (Dansk Magisterforening).

Bilag A. Oversigt over overenskomstens område og pensionskasser

- (i) Uddannelser/kandidater med betegnelsen cand.scient. henhører under DM (Dansk Magisterforening) i den udstrækning, der ikke er aftalt anden/særlig organisationsgrænsedragning.
- (j) Cand.scient.'er med afgangseksamen fra Den Kgl. Veterinær- og Landbohøjskole.
- (k) Kandidater i stillinger som forsker eller underviser ved de højere læreanstalter m.v. henhører under DM (Dansk Magisterforening), øvrige henhører under Forbundet Kommunikation og Sprog.
- (l) Overenskomstansat sognepræst (sognepræst (OK)) henhører under Den danske Præsteforening. Cand.theol. beskæftiget ved universiteterne, de højere læreanstalter, seminarierne og de videnskabelige biblioteker m.v. henhører under DM (Dansk Magisterforening).
- (m) Musikterapeuter, uddannet ved Aalborg Universitet i henhold til bekendtgørelse nr. 87 af 12. marts 1984 om forsøgsuddannelse i musikterapi. (Bekendtgørelsen er ophevet).
- (n) Konservatorer, der har afsluttet konservatorskolens 5-årige uddannelse.
- (o) Docenter samt ansatte i stillingskategorier omfattet af Kulturministeriets notat af 12. marts 2004 om stillingsstruktur for kunstnerisk/videnskabeligt personale ved musikkonservatorierne under Kulturministeriet.: adjunkt, lektor, professor, professor med særlige opgaver, studieadjunkt/-lektor, gæstelektor og gæsteprofessor.
- (p) Det forudsættes, at kandidaten er optaget på cand.scient.san.-uddannelsen på grundlag af en adgangsgivende (bachelor-)uddannelse, der henhører under akademikeroverenskomstens dækningsområde.
- (q) Med hensyn til levnedsmiddelingenører, cand.techn.al (levnedsmiddelkandidater (levnedsmiddellinien, kødindustrilinen eller mejerilinen)) og cand.scient. i human ernæring er forhandlingsretten delt mellem Foreningen af Levnedsmiddelingenører og -kandidater (FLIK) og Ingeniørforeningen i Danmark (IDA), alt efter om afgangseksamen er taget fra Den Kgl. Veterinær- og Landbohøjskole (da FLIK) eller Danmarks Tekniske Universitet (da IDA).
- (r) Akademikere ansat inden den 1. april 1977 ved handelsskoler i henhold til overenskomsten med Gymnasieskolernes Lærerforening kan fortsat indbetale pensionsbidrag til MP Pension.
- (s) De pr. 1. april 1983 ansatte docenter kan opretholde deres hidtidige pensionsordning uændret.

Bilag A. Oversigt over overenskomstens område og pensionskasser

Bemærkninger:

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

.

Bemærkningerne omfatter tilsvarende oversigten over pensionskasser.

Lønninger og pensionsbidrag (niv. 1. okt. 1997)

Pr. 1. oktober 2006 forhøjes det samlede pensionsbidrag fra 16,8 pct. til 17,1 pct. Forhøjelsen af pensionsbidraget på 0,3 procentpoint kan i stedet udbetales som løn efter nærmere aftalte principper, jf. overenskomstens §11.

I. Det nye lønsystem

Med virkning fra 1. oktober 2006 forhøjes basislønnen på trin 1-8.

1. april 2005. Det nye lønsystem

<i>Basisløntrin</i>	<i>Basisløn</i>	<i>Pensionsbidrag i alt</i>	<i>Eget pensions- bidrag</i>	<i>Basisløn inkl. eget pensionsbidrag</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
Spec.kons.	336.550	56.540	18.847	355.397
Chefkons.	360.000	60.480	20.160	380.160

Bilag B. Lønninger og pensionsbidrag (niv. 1. okt. 1997)

1. oktober 2006. Det nye lønsystem

<i>Basisløn- trin</i>	<i>Basisløn</i>	<i>Pensionsbidrag i alt</i>	<i>Eget pen- sionsbidrag</i>	<i>Basisløn inkl. eget pensionsbidrag</i>
1	186.301	31.857	10.619	196.920
2	190.644	32.600	10.867	201.511
3	197.665	33.801	11.267	208.932
4	214.626	36.701	12.234	226.860
5	231.313	39.555	13.185	244.498
6	246.532	42.157	14.052	260.584
7	249.684	42.696	14.232	263.916
8	260.188	44.492	14.831	275.019
<i>Spec.kons.</i>	<i>336.550</i>	<i>57.550</i>	<i>19.183</i>	<i>355.733</i>
<i>Chefkons.</i>	<i>360.000</i>	<i>61.560</i>	<i>20.520</i>	<i>380.520</i>

II. Overenskomstansatte i stillinger klassificeret i lr. 35-42

Pr. 1. oktober 2006 forhøjes lønnen på LR 38.

1. april 2005. Overenskomstansatte i stillinger klass. i lr. 35-42

<i>Løntrin</i>	<i>Løn</i>	<i>Pensionsbidrag i alt</i>	<i>Eget pensions- bidrag</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	445.935	74.917	24.972	470.907
LR 39	496.691	83.444	27.815	524.506
LR 40	555.757	93.367	31.122	586.879
LR 41	626.696	105.285	35.095	661.791
LR 42	706.249	118.650	39.550	745.799

Note: Pensionsbidrag er vejledende. Løn og *pensionsgivende løn* afviger.

Bilag B. Lønninger og pensionsbidrag (niv. 1. okt. 1997)

1. oktober 2006. Overenskomstansatte i stillinger klass. i lr. 35-42

<i>Løntrin</i>	<i>Løn</i>	<i>Pensionsbidrag i alt</i>	<i>Eget pensionsbidrag</i>	<i>Løn inkl. eget pensionsbidrag</i>
LR 35	336.492	57.540	19.180	355.672
LR 36	359.957	61.553	20.518	380.475
LR 37	397.581	67.986	22.662	420.243
LR 38	452.376	77.356	25.785	478.161
LR 39	496.691	84.934	28.311	525.002
LR 40	555.757	95.034	31.678	587.435
LR 41	626.696	107.165	35.722	662.418
LR 42	706.249	120.769	40.256	746.505

Note: Pensionsbidrag er vejledende. Løn og *pensionsgivende løn* afviger

III. Det gamle lønsystem

1. april 2005. Det gamle lønsystem

<i>Løntrin</i>	<i>Løn</i>	<i>Pensionsbidrag i alt</i>	<i>Eget pensionsbidrag</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

Bilag B. Lønninger og pensionsbidrag (niv. 1. okt. 1997)

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

1. oktober 2006. Det gamle lønsystem

<i>Løn- trin</i>	<i>Løn</i>	<i>Pensionsbidrag i alt</i>	<i>Eget pensions- bidrag</i>	<i>Løn inkl. eget pensionsbidrag</i>
1	185.640	31.744	10.581	196.221
2	189.967	32.484	10.828	200.795
3	196.964	33.681	11.227	208.191
4	204.090	34.899	11.633	215.723
5	210.961	36.074	12.025	222.986
6	217.705	37.228	12.409	230.114
7	225.339	38.533	12.844	238.183
8	231.955	39.664	13.221	245.176
9	239.081	40.883	13.628	252.709
10	245.442	41.971	13.990	259.432
11	252.568	43.189	14.396	266.964
12	257.530	44.038	14.679	272.209
13	264.656	45.256	15.085	279.741
14	271.526	46.431	15.477	287.003
15	279.288	47.758	15.919	295.207
16	289.467	49.499	16.500	305.967
17	295.702	50.565	16.855	312.557

**Bilag C. Lønforløb i nyt og gammelt lønsystem
på de fællesakademiske skalaer**

Bilag C

Lønforløb i nyt og gammelt lønsystem på de fællesakademiske skalaer

Basislønforløbet nyt lønsystem (jf. overenskomstens § 4)

Løn- nanc.	AC- generelt	Bachelor AAE AAD	Levneds- middel- ingeniør	Bibliotekar m. afgangseksamen fra Danmarks Biblioteksskole. Bibliotekar DB	Civiløkonom uden for Udenrigsmin. Cand.negot. med 4 års uddannelse Handelsjurist	Cand.phil. Cand.inter- pret. Musik- terapeut
0	3	1	1	1	1	2
1	4	2	2	2	2	3
2	5	3	3	3	3	4
3	6	4	4	4	4	5
4	8	5	5	5	5	6
5			6	6	6	7
6					7	8
7						
8						

* Vedr. ændring pr. 1. april 2002 i dækningsområdet for bibliotekarbasislønforløbet og selve lønforløbet henvises til bilag 6. Ved ansættelse af bibliotekarer med medbragt lønanciennitet kan det have betydning, at basistrin 1, 2 og 3 alle var toårige frem til 1. april 2003.

Bilag C. Lønforløb i nyt og gammelt lønsystem på de fællesakademiske skalaer

Lønforløb på den fælles lønskala - gammelt lønsystem

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

* I lønforløb for bachelor, AAE, AAD, levnedsmiddelingenør kan der ske personlig oprykning til trin 8.