



Cirkulære om overenskomst for

Akademikere i staten

2008

Cirkulære af 1. oktober 2008

Perst. nr. 061-08

PKAT nr. 21, 22, 23, 28, 38, 39, 43, 44, 46, 49, 64, 69, 71, 84, 85, 86, 89, 106, 108, 509, 553,
564, 580, 750

J.nr. 08-332/31-11

Indholdsfortegnelse

Cirkulære

Generelle bemærkninger	5
Ikrafttræden	8

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.....	14
§ 6. Forhandlinger og indgåelse af aftaler mv.	16
§ 7. Lønregulering	16
§ 8. Lønanciennitet.....	17
§ 9. Lønudbetaling, lønberegning mv. (fælles regelsæt).....	19
§ 10. Pensionsbidrag	19
§ 11. Valgfrihed mellem pensionsbidrag og løn	22
§ 12. Konstitution i tjenestemandstilling.....	23
§ 12A. Konstitution i stilling omfattet af rammeaftale om kontraktansættelse af chefer i staten	24

Kapitel 3. Arbejdstid 26

§ 13. Arbejdstid.....	26
§ 13A. Plustid.....	27
§ 14. Merarbejde	29
§ 15. Konvertering af ikke-afviklet afspadsering til omsorgsdage	32
§ 16. Deltidsbeskæftigelse	32

Kapitel 4. Fravær..... 34

§ 17. Sygdom (fælles regelsæt)	34
§ 18. Tjenestefrihed (fælles regelsæt)	34
§ 19. Militærtjeneste	36

Kapitel 5. Opsigelse og afsked	37
§ 20. Opsigelsesvarsler mv. (fælles regelsæt)	37
§ 21. Forhandlingsprocedure ved afskedigelse (fælles regelsæt).....	39
§ 22. Indbringelse for faglig voldgift	40
§ 23. Bortvisning.....	42
Kapitel 6. Øvrige bestemmelser.....	43
§ 24. Flyttegodtgørelse.....	43
§ 25. Funktionærbolig.....	43
§ 26. Efterindtægt.....	43
§ 27. Overgang til nyt lønsystem.....	43
§ 28. Særbestemmelser.....	45
§ 29. Forsøg med fravigelse af overenskomstens bestemmelser	46
§ 30. Hovedaftale	46
§ 31. Ikrafttrædelses- og opsigelsesbestemmelser	46
Bilag 1. Generelle aftaler	49
Bilag 2. Protokollat om gammelt lønsystem	51
Bilag 3. Protokollat om ansatte i stillinger klassificeret i lr. 35-42	55
Bilag 4. Protokollat om specialkonsulenter og chefkonsulenter på nyt lønsystem	59
Bilag 5. Protokollat om ph.d.-stipendiater.....	65
Bilag 5a. Aftale om ph.d.-stipendiater, der i hele forløbet er indskrevet ved udenlandske institutioner.....	73
Bilag 5b. Aftale om aflønning af ph.d.-studerende for arbejdsopgaver i forbindelse med forskeruddannelsen.....	75
Bilag 6. Oversigt over tillæg og særbestemmelser (Nyt og gammelt lønsystem).....	77
Bilag 7. Kvalifikationstillæg og kompetenceudvikling (Nyt lønsystem).....	123
Bilag 8. Forhandlingssystemet (Nyt lønsystem)	127
Bilag A. Oversigt over overenskomstens område og pensionsordninger	133
Bilag B. Lønninger og pensionsbidrag (niv. 1. okt. 1997).....	141
Bilag C. Lønforløb i nyt og gammelt lønsystem på de fællesakademiske skalaer.....	145

Cirkulære om overenskomst for akademikere i staten

Generelle bemærkninger

1. Finansministeriet har med en række AC-organisationer indgået vedlagte overenskomst af 1. oktober 2008 for akademikere i staten.

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

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 tjenstemændenes lønramme 35-42, jf. bilag 3.
 - c) et gammelt lønsystem, der omfatter medarbejdere, der er ansat før 1. januar 1998, og som ikke har valgt at overgå til det nye lønsystem, jf. bilag 2.

4. Til overenskomsten er der knyttet følgende bilag:

Bilag 1: Generelle aftaler

Bilag 2: Protokollat om gammelt lønsystem.

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

Cirkulære

Bilag 4: Protokollat om specialkonsulenter og chefkonsulenter på 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 pensionsordninger pensionsbidrag skal indbetales til.

Bilag B: Lønninger og pensionsbidrag (i grundbeløb, niveau 1. oktober 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.

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

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

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

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

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

For at lette overblikket er cirkulærebemærkninger, der relaterer sig til en enkelt bestemmelse, nu opført som bemærkning til denne bestemmelse. Andre bemærkninger er opført forrest i cirkulæret under ”Generelle bemærkninger”. De redaktionelle ændringer medfører ikke nogen ændringer i bestemmelsernes, hhv. bemærkningernes retlige status.

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

11. 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.

Cirkulære

Ikrafttræden

Cirkulæret har virkning fra 1. april 2008. Samtidig ophæves Finansministeriets cirkulære af 11. januar 2006 om overenskomst for akademikere i staten (Perst. nr. 004-06).

Finansministeriet, Personalestyrelsen

Den 1. oktober 2008

P.M.V.

E.B.

Stine Hauge Nielsen

Overenskomst for akademikere i staten

Kapitel 1. Overenskomstens område

§ 1. Overenskomstens område mv.

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

Stk. 2. Overenskomsten omfatter ikke:

1. Tjenestemænd og tjenestemandslignende ansatte m.fl. med ret til tjenestemandspension i:
 - a) Staten, folkeskolen, folkekirken
 - b) Kommuner
 - c) Grønlands 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
4. Personer, der får understøttelse eller egenpension fra en pensionsordning, som det offentlige har ydet tilskud til.

Overenskomst for akademikere i staten

Kapitel 1. Overenskomstens område mv.

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

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

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

Cirkulærebemærkninger til § 1:

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 CIRIUS, hvis adresse er:

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

CIRIUS vurderer konkret, hvilke udenlandske uddannelser der niveaumæssigt er sammenlignelige med uddannelserne i bilag A. 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 eller senere regler om meddelelse af autorisation, for tiden lov nr. 451 af 22. maj 2006, kan danne grundlag for dansk autorisation som kiropraktor, anses for at være på niveau med den danske kiropraktoruddannelse.

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

Overenskomst for akademikere i staten

Kapitel 1. Overenskomstens område mv.

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

§ 2. Ansættelsesform

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

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

Cirkulærebemærkninger til § 2:

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

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

Overenskomst for akademikere i staten

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 i årligt grundbeløb (niveau 1. oktober 1997) pr. 1. april 2008, jf. bilag B:

Basisløntrin	Basisløn
1	186.301
2	190.644
3	197.665
4	214.626
5	231.313
6	246.532
7	249.684
8	260.188

Basislønnen udgør i årligt grundbeløb (niveau 1. oktober 1997) pr. 1. oktober 2008, jf. bilag B:

Basisløntrin	Basisløn
1	187.233
2	191.597
4 (2-årigt)	217.631
5	234.551
6	249.983
7	253.180
8	265.188

Overenskomst for akademikere i staten Kapitel 2. Løn mv.

Cirkulærebemærkninger til § 4, stk. 1:

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

Fra 1. oktober 2008 udgår trin 3, hvorefter trin 4 bliver 2-årigt. Allerede ansatte, der pr. 1. oktober 2008 er indplaceret på basislønttrin 3, oprykkes på basislønttrin 4 med bevarelse af hidtidig lønanciennitet.

Den angivne basisløn er eksklusiv pensionsbidrag. I bilag B er basislønninger og pensionsbidrag heraf i årligt grundbeløb (niveau 1. oktober 1997) angivet pr. 1. april 2008 og pr. 1. oktober 2008.

Stk. 2. Akademikere indplaceres med 1-årige løntrin i basislønforløbet 3-6, 8, fra 1. oktober 2008 i basislønforløbet 4, 5, 6, 8, hvor løntrin 4 er 2-årigt, med de undtagelser, der fremgår af nedenstående:

1. Bachelorer samt AAE'ere, AAD'ere indplaceres i basislønforløbet, 1-5, fra 1. oktober 2008 i basislønforløbet 1, 2, 4, 5, hvor løntrin 4 er 2-årigt.
2. Levnedsmiddelingenører indplaceres i basislønforløbet 1-6, fra 1. oktober 2008 i basislønforløbet 1, 2, 4, 5, 6, hvor løntrin 4 er 2-årigt.
3. Bibliotekarer med afgangseksamen fra Danmarks Biblioteksskole og bibliotekarer DB indplaceres i basislønforløbet 1-6, fra 1. oktober 2008 i basislønforløbet 1, 2, 4, 5, 7, hvor løntrin 4 er 2-årigt.
4. Civiløkonomer uden for Udenrigsministeriet, cand.negot.'er med 4 års uddannelse og handelsjurister indplaceres i basislønforløbet 1-7. Fra 1. oktober 2008 indplaceres cand.negot.'er med 4 års uddannelse og handelsjurister i basislønforløbet 1, 2, 4, 5, 6, 8, hvor løntrin 4 er 2-årigt.
5. Cand.phil.'er, cand.interpret.'er og musikterapeuter indplaceres i basislønforløbet 2-8, fra 1. oktober 2008 i basislønforløbet 2, 4, 5, 6, 7, 8, hvor løntrin 4 er 2-årigt.

Overenskomst for akademikere i staten

Kapitel 2. Løn mv.

Cirkulærebemærkninger til § 4, stk. 2, nr. 5:

Ved musikterapeuter forstås musikterapeuter, der er uddannet ved Aalborg Universitet i henhold til bekendtgørelse nr. 87 af 12. marts 1984 om forsøgsuddannelse i musikterapi. (Bekendtgørelsen er ophævet).

§ 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 resultatløn i form af tillæg for den pågældende måleperiode, i det omfang de på forhånd definerede kvantitative og/eller kvalitative mål er opnået.

Cirkulærebemærkninger til § 5:

Tillæggene i lønsystemet består af:

Centralt aftalte tillæg, stk. 1.

Disse tillæg fremgår af bilag 6.

Decentralt aftalte funktions- og kvalifikationstillæg, stk. 2.

Disse tillæg fremgår af bilag 6.

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

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

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

Der kan indgås forhåndsaftaler 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 forhåndsaftaler, hvor kriterierne og de hertil knyttede tillæg er fastlagt.

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

Overenskomst for akademikere i staten

Kapitel 2. Løn mv.

Resultatløn, stk. 6.

Resultatløn er i princippet forhåndsftaler, som indebærer, at løntillæg bliver tildelt og udmøntet på baggrund af en række på forhånd definerede (kvantitative og/eller kvalitative) resultatmål. Ledelsen og vedkommende organisation/tillidsrepræsentant indgår aftaler om 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 afholdes inden for lønsumsloftet i overensstemmelse med bestemmelserne i Budgetvejledningen (BV 2.6.5), men hvor resultatlønsordninger indgår som led i en effektivisering, der resulterer i dokumenterede besparelser, vil udgiften kunne afholdes uden for lønsumsloftet, hvis den samtidig ligger inden for den samlede driftsbevilling.

§ 6. Forhandlinger og indgåelse af aftaler mv.

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

Cirkulærebemærkninger til § 6:

Ved overenskomstfornyelsen pr. 1. april 2005 er der indgået aftale om forsøg med lokale forhandlingsregler (fleksible forhandlingsregler). Denne ordning er beskrevet i bilag 8, I. Forhandlingsniveauer, 2. Decentralt niveau, punkt C. Ordningen videreføres som forsøgsordning i perioden 1. april 2008 – 31. marts 2011.

§ 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.

§ 8. Lønanciennitet

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

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

Cirkulærebemærkninger til § 8, stk. 2:

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

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

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

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

Overenskomst for akademikere i staten

Kapitel 2. Løn mv.

Ved ansættelse af bibliotekarer med medbragt lønanciennitet kan det have betydning, at basisløntrin 1, 2 og 3 for bibliotekarer alle var 2-årige frem til 1. april 2003.

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

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

Cirkulærebemærkninger til § 8, stk. 3:

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

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

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

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

Cirkulærebemærkninger til § 8, stk. 4:

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

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

Cirkulærebemærkninger til § 8:

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

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

Lønudbetaling og indbetaling af eventuelle pensionsbidrag sker månedsvist bagud.

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

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

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

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

§ 10. Pensionsbidrag

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

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

Overenskomst for akademikere i staten

Kapitel 2. Løn mv.

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

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

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

Stk. 5. Ansættelsesmyndigheden indbetaler pensionsbidragene til de pensionsordninger, der er nævnt i bilag A til overenskomsten. Vedtægter og regulativer for pensionsordningerne samt ændringer heri skal godkendes af overenskomstens parter, jf. dog bestemmelserne i Finansministeriets cirkulære af 27. juni 2005 om generelle krav til indhold af bidragsfinansierede pensionsordninger i staten mv., (Perst. nr. 015-05), hvorefter kollektive pensionsordninger, der opfylder aftalens minimums- og maksimumskrav ikke skal forelægges for Personalestyrelsen, men alene skal godkendes af organisationen.

Stk. 6. Tilbagekøb uden forbindelse med pensionsbegivenhedens indtræden kan alene ske i henhold til reglerne herom i Finansministeriets cirkulære af 27. maj 2005 om generelle krav til indhold af bidragsdefinerede pensionsordninger i staten mv., (Perst. nr. 015-05). For bidrag, der er indbetalt før 1. april 1995 gælder de hidtidige regler.

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

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

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

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

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

Ved udbetaling som løn gælder følgende:

1. Der beregnes ikke særlig feriegodtgørelse af beløbet
2. Beløbet er ikke pensionsgivende
3. Beløbet indgår ikke ved beregning af overarbejds- eller merarbejdsbetaling

For så vidt angår betaling og andre vilkår for køb af frihed gælder samme regler som for seniordage.

Cirkulærebemærkninger til § 10:

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

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

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

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

Der kan ikke lokalt aftales anden pensionsdækning.

Overenskomst for akademikere i staten

Kapitel 2. Løn mv.

Lønspecifikationen skal indeholde oplysninger om det samlede pensionsbidrag og egetbidraget.

Der indbetales ATP-bidrag efter sats C.

Der er ved OK08 aftalt ændret ATP-sats med virkning fra 1. januar 2010. Finansministeriet vil udsende særskilt cirkulære herom.

Hvis en ansat, der er fyldt 70 år, ønsker pensionsbidraget indbetalt til en pensionsordning, jf. stk. 9, kan det ske til en pensionsordning efter den ansattes eget valg. Der er ikke krav om, at pensionsordningen skal opfylde bestemmelserne i Aftale om generelle krav til indhold af bidragsdefinerede pensionsordninger i staten mv. (ydelsessammensætning, tilbagekøb og overflytning i forbindelse med jobskifte), (Perst. nr. 015-05).

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

§ 11. Valgfrihed mellem pensionsbidrag og løn

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

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

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

Cirkulærebemærkninger til § 11, stk. 2:

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

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

§ 12. Konstitution i tjenstemandsstilling

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 chefløn for den pågældende chefstilling.

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

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

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

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

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

Overenskomst for akademikere i staten

Kapitel 2. Løn mv.

Cirkulærebemærkninger til § 12:

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.

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

En overenskomstansat, der konstitueres i en chefstilling, der er omfattet af rammeaftalen om kontraktansættelse af chefer, i mindst 15 dage i sammenhæng, får i hele perioden et 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 rammeaftalen om kontraktansættelse af chefer.

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

Cirkulærebemærkninger til § 12A:

Rammeaftalen om kontraktansættelse af chefer i staten træder i kraft den 1. januar 2009 og forventes udsendt som cirkulære ultimo 2008.

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

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

Overenskomst for akademikere i staten Kapitel 2. Løn mv.

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

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

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.

Cirkulærebemærkninger til § 13:

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

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

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

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

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

§ 13A. Plustid

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

Cirkulærebemærkninger til § 13A, stk. 1:

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

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

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

Overenskomst for akademikere i staten

Kapitel 3. Arbejdstid

Cirkulærebemærkninger til § 13A, stk. 2:

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

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

Cirkulærebemærkninger til § 13A, stk. 3:

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

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

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

Cirkulærebemærkninger til § 13A, stk. 5:

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

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

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

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

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

Cirkulærebemærkninger til § 13A, stk. 7:

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

Stk. 8. Hvis den ansatte afskediges uansøgt, har den pågældende – uanset et eventuelt aftalt længere varselret til at vende tilbage til den beskæftigelsesgrad, som gjaldt før overgangen til plustid, 3 måneder før fratrædelsestidspunktet.

Cirkulærebemærkninger til § 13A, stk. 8:

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

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

§ 14. Merarbejde

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

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

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.

Overenskomst for akademikere i staten

Kapitel 3. Arbejdstid

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 afspadsering af samme varighed som det præsterede merarbejde (jf. stk. 4) med tillæg af 50 pct.

Sådan afspadsering 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 afspadseringen dog udskydes i op til 1 år efter tidspunktet for opgørelsen af merarbejdet.

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

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

Cirkulærebemærkninger til § 14:

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

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

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

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

Kan en ansat i en længere periode ikke varetage sin stilling, 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.

Overenskomst for akademikere i staten

Kapitel 3. Arbejdstid

§ 15. Konvertering af ikke-afviklet afspadsering til omsorgsdage

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

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

Cirkulærebemærkninger til § 15:

Adgangen til at konvertere ikke-afviklet 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, forskningsinstitutioner og højere læreanstalter finder stk. 1, ikke anvendelse.

Cirkulærebemærkninger til § 16, stk. 2:

Ved OK08 er det aftalt, at den hidtidige bestemmelse i stk. 2, om, at der for så vidt angår universitetsområdet mv. skal indgås aftale med organisationen, hvis nyansættelse sker på deltid under 21 timer om ugen, bortfalder.

Overenskomst for akademikere i staten

Kapitel 3. Arbejdstid

På universiteter, forskningsinstitutioner og højere læreanstalter kan ansættelse af lærere og videnskabelige medarbejdere således ske på deltid uden forudgående aftale med organisationen herom.

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.

Cirkulærebemærkninger til § 18, stk. 5:

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

Stk. 6. Barns 1. 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 fraværsituationer indgår dog ikke visse fast påregnelige ydelser, jf. Finansministeriets cirkulære af 1. december 2003.

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

Stk. 7. Barns 1. og 2. sygedag

Med virkning fra 1. oktober 2008 erstattes stk. 6, af følgende:

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

1. Hensynet til barnets forhold gør dette nødvendigt
2. Forholdene på tjenestestedet tillader det
3. Barnet er under 18 år, og
4. Barnet er hjemmeværende.

Overenskomst for akademikere i staten

Kapitel 4. Fravær

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 for den enkelte ansatte.

Cirkulærebemærkninger til § 18, stk. 7:

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

Den 1. og 2. sygedag kan holdes uafhængigt af hinanden, dvs. at en ansat kan holde fri på barnets 2. sygedag, selv om den pågældende ikke har holdt fri på barnets 1. sygedag.

Forældre kan derfor dele de to dage imellem sig, sådan at den ene af forældrene holder fri den 1. dag, og den anden holder fri den 2. dag.

Muligheden for frihed med løn på barnets 2. sygedag gælder i de tilfælde, hvor barnets 2. sygedag er den 1. oktober 2008 eller senere.

Cirkulærebemærkninger til § 18:

De ansatte er desuden omfattet af:

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

§ 19. Militærtjeneste

Funktionærlovens regler om militærtjeneste finder anvendelse.

Kapitel 5. Opsigelse og afsked

§ 20. Opsigelsesvarsler mv. (fælles regelsæt)

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

Stk. 2. Med virkning fra 1. april 2009 ydes fratrædelsesgodtgørelse dog også i tilfælde, hvor den ansatte ved fratræden vil oppebære alderspension fra arbejdsgiver.

Cirkulærebemærkninger til § 20, stk. 2:

Bestemmelsen er gældende for afskedigelser, hvor fratrædelsestidspunktet ligger den 1. april 2009 eller senere.

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

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

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

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

Cirkulærebemærkninger til § 20, stk. 1-3:

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.

Overenskomst for akademikere i staten

Kapitel 5. Opsigelse og afsked

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 opsige 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.

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 5 måneder, skal ansættelsesmyndigheden samtidig give skriftlig meddelelse om afskedigelsen til organisationen.

Cirkulærebemærkninger til § 20, stk. 4:

Ved OK08 er beskæftigelsesperioden i stk. 4, nedsat fra 6 til 5 måneder. Ændringen gælder for alle afskedigelser, der meddeles på datoen for overenskomstens udsendelse og derefter.

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, berunder tavshedspligten med hensyn til personlige forhold.

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

§ 21. Forhandlingsprocedure ved afskedigelse (fælles regelsæt)

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

Sager om bortvisning behandles efter reglerne i § 23.

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

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

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

Overenskomst for akademikere i staten

Kapitel 5. Opsigelse og afsked

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

Cirkulærebemærkninger til § 21:

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

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 søgnebellidage), 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.

Ved OK08 er beskæftigelsesperioden i stk. 3 nedsat fra 6 til 5 måneder. Ændringen gælder for alle afskedigelser, der meddeles på datoen for overenskomstens udsendelse og derefter.

§ 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.

Cirkulærebemærkninger til § 22:

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

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

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

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

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

Overenskomst for akademikere i staten

Kapitel 5. Opsigelse og afsked

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.

Cirkulærebemærkninger til § 23:

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

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

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

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

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

Kapitel 6. Øvrige bestemmelser

§ 24. Flyttegodtgørelse

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

§ 25. Funktionærbolig

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

§ 26. Efterindtægt

De ansatte er omfattet af funktionærlovens regler om efterindtægt.

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

§ 27. Overgang til nyt lønsystem

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

De kan vælge at overgå til det nye lønsystem pr. en 1. januar eller i forbindelse med stillingsskift. Der er endvidere mulighed for overgang til nyt lønsystem pr. 1. august 2008. 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.

Overenskomst for akademikere i staten

Kapitel 6. Øvrige bestemmelser

Cirkulærebemærkninger:

Ved OK08 er der aftalt en ekstraordinær mulighed for overgang til nyt lønsystem pr. 1. august 2008. Muligheden har tilknytning til de lønforbedringer på nyt lønsystem, der træder i kraft pr. 1. oktober 2008, jf. § 4, stk. 1.

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 stillingsskiftet.

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

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

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

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

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

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

Stk. 7. Midlertidige tillæg bevares uændret.

Cirkulærebemærkninger til § 27:

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

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

Der er tale om stillingsskift i følgende situationer:

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

§ 28. Særbestemmelser

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

Overenskomst for akademikere i staten

Kapitel 6. Øvrige bestemmelser

§ 29. Forsøg med fravigelse af overenskomstens bestemmelser

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

Cirkulærebemærkninger til § 29, stk. 1:

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

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

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

Cirkulærebemærkninger til § 29, stk. 2:

Akademikernes Centralorganisation og Finansministeriet er enige om, at man i god tid inden overenskomstforhandlingerne i 2011 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 2008 og kan af parterne opsiges skriftligt med 3 måneders varsel til en 31. marts, dog tidligst den 31. marts 2011. Samtidig ophæves overenskomst for akademikere i staten, (Perst. nr. 004-06) samt:

1. Cirkulære af 6. september 2007 om ændring af overenskomst for akademikere i staten (pensionskassetilhør for ingeniører m.fl.), (Perst.nr. 081-07).

Overenskomst for akademikere i staten
Kapitel 6. Øvrige bestemmelser

2. Protokollat om løn- og ansættelsesvilkår for videnskabelige stillinger ved Danmarks TransportForskning (Perst. nr. 008-01).
3. Protokollat af 5. marts 1997 om løn og ansættelsesvilkår for videnskabelige stillinger ved Kort- og Matrikelstyrelsen (Fmst. nr. 18/97).
4. Cirkulære af 9. november 2007 om ændring til protokollat om ph.d.-stipendiater til overenskomst for akademikere i staten (Perst. nr. 094-07).

København, den 1. oktober 2008

Arkitektforbundet

Mette Carstad

Bibliotekarforbundet

Pernille Drost

JA (Jordbrugsakademikerne)

Kirsten Holst/Martin Lundgaard Thysen

Danmarks Jurist- og Økonomforbund

Finn Borch Andersen/Mogens Kring Rasmussen

Lægeforeningen:

Foreningen af Speciallæger

Poul Jaszczak/Kasper Axel Nielsen

Yngre Læger

Lisbeth Lintz/Søren Geckler

Den danske Landinspektørforening

Morten Krebs

Den danske Præsteforening

Hans Christian Andersen

Pharmadanmark

Steffen Bager/Arne Kurdahl

Finansministeriet

P.M.V.

E.B.

Stine Hauge Nielsen

Overenskomst for akademikere i staten

Kapitel 6. Øvrige bestemmelser

Dansk Kiropraktor Forening

Ole Rasmussen

DM (Dansk Magisterforening)

Ingrid Stage

Dansk Psykolog Forening

Roald Ulrichsen

Dansk Mejeriingeniør Forening

Martin Holst Petersen

Tandlægeforeningen

Susanne Andersen/Joakim Lilholt

Forbundet Kommunikation og Sprog

Birgitte Jensen/Jan Ankler

Den danske Dyrlægeforening

Keld Olsen

C3, ledelse og økonomi

Mogens Lønborg

Gymnasieskolernes Lærerforening

Gorm Leschly

Ingeniørforeningen, IDA

Ole Høyer Jensen/Ib Oustrup

Generelle aftaler

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

Ved overenskomstforhandlingerne i 2008 er der indgået ny aftale eller aftalt ændringer i de aftaler, der er markeret med *.

1. Arbejdsgiverens pligt til at underrette arbejdstageren om vilkårene for ansættelsesforholdet, for tiden Fmst. cirk. 14/6 2002 (Perst. nr. 029-02).
2. Chefløn, for tiden Fmst. cirk. 13/8 2003 (Perst. nr. 070-03).
3. Aftale om generelle krav til indhold af bidragsdefinerede pensionsordninger i staten mv. (ydelsessammensætning, tilbagekøb og overflytning i forbindelse med jobskifte), for tiden Fmst. cirk. 27/5 2005 (Perst. nr. 015-05).
4. Decentrale arbejdstidsaftaler, for tiden Fmst. cirk. 6/10 1999 (Fmst. nr. 064-99).
5. Konvertering af over-/merarbejde, arbejdstidsbestemte ydelser mv. til faste tillæg, for tiden Fmst. cirk. 26/1 1996 (Fmst. nr. 13/96).
6. Visse aspekter i forbindelse med tilrettelæggelse af arbejdstiden, for tiden Fmst.cirk. 18/7 2003 (Perst. nr. 055-03).
7. Tjenesterejser, for tiden Fmst. cirk. 30/6 2000 (Perst. nr. 057-00).
8. Ferie, for tiden Fmst. cirk. 11/11 2005 (Perst. nr. 053-05).
9. Barsel, adoption og omsorgsdage, for tiden Fmst. cirk. 9/6 2008 (Perst.nr. 014-08).
10. Orlov til børnepasning, for tiden Fmst. cirk. 30/5 2001 (Perst. nr. 020-01).
11. Opsparing af frihed, for tiden Fmst. cirk. 17/6 2002 (Perst. nr. 011-02).
12. Tjenestefrihed af familiemæssige årsager, for tiden Fmst. cirk. 10/6 2008 (Perst.nr. 015-08)
13. Tillidsrepræsentanter, for tiden Fmst.cirk. 30/9 2008 (Perst. nr. 058-08).
14. Job på særlige vilkår (Socialt Kapitel), for tiden Fmst. cirk. 14/6 1997 (Perst.nr. 033-97).

Bilag 1. Generelle aftaler

15. Senior- og fratrædelsesordninger, for tiden Fmst. cirk. 7/10 2005 (Perst.nr. 050-05). Rammeaftale om distancearbejde, for tiden Fmst. cirk. 6/7 2005 (Perst.nr. 039-05).
16. Implementering af deltidsdirektivet, for tiden Fmst. cirk. 2/9 1999 (Fmst.nr. 051-99).
17. Fonden til udvikling af statens arbejdspladser, for tiden Fmst. cirk. 27/6 2008 (Perst.nr. 021-08).
18. Kompetencefonden, for tiden Fmst. cirk. 27/6 2008 (Perst.nr. 022-08).
19. Kompetenceudvikling, for tiden Fmst. cirk. 27/6 2008 (Perst.nr. 019-08).
20. *Samarbejde og samarbejdsudvalg i statens virksomheder og institutioner, for tiden Fmst. cirk. 8/5 2008 (Perst.nr. 012-08).
21. Oplæring på særlige vilkår (integrations- og oplæringsstillinger), for tiden Fmst.cirk. 29/6-2005 (Perst.nr. 036-05).

Cirkulærebemærkninger:

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. (niveau 1. oktober 1997) – er omfattet af aftalen om chefløn.

Ad nr. 8, Ferie

Ferieaftalens bestemmelser vedrørende særlige feriedage er ændret 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 29. marts 2005 om barselsfonden.

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		

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

Bilag 2. Protokollat om gammelt lønsystem

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.

Cirkulærebemærkninger til § 1:

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.

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.

Bilag 2. Protokollat om gammelt lønsystem

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

Stk. 2. Engangsvederlag

Der kan lokalt aftales engangsvederlag.

Cirkulærebemærkninger til § 2:

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

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

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

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

En række generelle tillæg er opført i bilag 6.

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

Der kan lokalt aftales engangsvederlag uden puljebegrænsning.

Såvel ledelsen som tillidsrepræsentanter/organisationer kan fremsætte forslag.

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

Bilag 2. Protokollat om gammelt lønsystem

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 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
4. Engangsvederlag efter § 1, stk. 2 og resultatløn efter overenskomstens § 5, stk. 6, i det omfang det i den konkrete tillægsaftale er aftalt pensionsgivende

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:

Cirkulærebemærkninger:

Der er ved OK08 opnået enighed mellem Finansministeriet og centralorganisationerne om at indgå en aftale om kontraktansættelse af chefer. Aftalen vil omfatte administrative chefstillinger, som p.t. er klassificeret i lønramme 37 – 40. Den vil dække chefstillinger i departementer, styrelser og direktorater og vil træde i kraft 1. januar 2009.

Chefer, der bliver ansat i henhold til aftalen om kontraktansættelse af chefer, er ikke omfattet af overenskomsten for akademikere i staten.

§ 1. Løn

Der udbetales løn svarende til lønnen i den pågældende lønramme.

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

Cirkulærebemærkninger til § 1:

I bilag B fremgår lønninger og pensionsbidrag pr. 1. april 2008 og 1. oktober 2008 i årligt grundbeløb (niveau 1. oktober 1997).

§ 2. Tillæg

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

Cirkulærebemærkninger til § 2:

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

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

§ 3. Lønregulering

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

§ 4. Pensionsbidrag

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

Cirkulærebemærkninger til § 4:

Om pensionsbidrag af tillæg henvises til aftale om chefløn.

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

§ 5. Merarbejde

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

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

Cirkulærebemærkninger til § 5:

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

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

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

Protokollat om specialkonsulenter og chefkonsulenter på nyt lønsystem

Protokollatet omfatter:

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

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

Cirkulærebemærkninger:

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

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

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

Bilag 4. Protokollat om specialkonsulenter og chefkonsulenter på 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 reglerne i §§ 8 og 9 i Aftale om arbejdstidsregler for statens tjenestemænd (Perst. nr. 025-08), kan vælge at overgå til det nye lønsystem med aflønning og vilkår som specialkonsulent. Samtidig hermed ydes et individuelt tillæg på 16.100 kr., jf. § 2, litra d.

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

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

Specialkonsulenter, chefkonsulenter og konsulenter med anden stillingsbetegnelse i lønramme 36 kan på samme vilkår overgå til det nye lønsystem med aflønning og vilkår som chefkonsulent. Da ansatte i lønramme 36 med virkning fra 1. april 2002 i medfør af cheflønsaftalen af 13. august 2003 (Perst. nr. 070-03) 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 for 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 på nyt lønsystem

§ 1. Løn

Basislønnen til specialkonsulenter og chefkonsulenter udgør i årligt grundbeløb (niveau 1. oktober 1997), pr. 1. april 2008 jf. bilag B:

Basisløn

Specialkonsulenter	336.550 kr.
Chefkonsulenter	360.000 kr.

Stk. 2. Fra den 1. april 2009 aftales basislønnen efter forhandlingsreglerne nedenfor i § 2, pkt. c, inden for nedennævnte intervaller i årligt grundbeløb (niveau 1. oktober 1997):

Basisløninterval

Specialkonsulenter	344.032 - 360.453
Chefkonsulenter	370.306 - 390.012

Cirkulærebemærkninger til § 1:

Akademikere, der er ansat som specialkonsulenter eller chefkonsulenter inden 1. april 2009, overføres pr. 1. april 2009 til basislønintervallet med en basisløn på henholdsvis 344.032 kr. og 370.306 kr. i årligt grundbeløb, (niveau 1. oktober 1997). En eventuel ændret indplacering inden for intervallet beror på forhandling og aftale efter reglerne i § 2, pkt. c.

§ 2. Tillæg

- a. Bilag 8 (forhandlingssystemet) 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.

Bilag 4. Protokollat om specialkonsulenter og chefkonsulenter på nyt lønsystem

- c. Der kan ydes varige eller midlertidige tillæg for kvalifikationer eller varetagelse af særlige funktioner
- Aftaler om varige og midlertidige tillæg indgås på grundlag af en forhandling mellem ledelsen og den enkelte ansatte, som kan vælge under forhandlingen at lade sig bistå af sin faglige organisation.

Resultatet af forhandlingen indsendes til den forhandlingsberettigede organisations godkendelse.

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

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

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

Cirkulærebemærkninger til § 2, litra c:

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

- d. Der ydes et årligt tillæg på 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.

Cirkulærebemærkninger til § 2, litra d:

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

§ 3. Lønregulering

Basislønnen efter § 1, funktionstillæg efter § 2 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. Pensionsbidrag

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

1. Lønnen efter § 1
2. Varige lokalt aftalte tillæg efter § 2, litra c
3. Midlertidige, lokalt aftalte tillæg efter § 2, litra c, medmindre andet er aftalt i den konkrete tillægsaftale
4. Tillæg på 16.100 kr. efter § 2, litra d
5. Engangsvederlag og resultatløn efter § 2, litra b, i det omfang det er fastsat af ledelsen efter forhandling med den enkelte ansatte

§ 5. Plustid

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

§ 6. Karriereudvikling og kompetenceudvikling

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

Bilag 4. Protokollat om specialkonsulenter og chefkonsulenter på nyt lønsystem

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

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

Protokollat om ph.d.-stipendiater

Dette bilag indeholder:

I. Protokollat om ph.d.-stipendiater

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

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

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

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

Cirkulærebemærkninger til protokollat om ph.d.-stipendiater:

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

Bilag 5. Protokollat om ph.d.-stipendiater

Der henvises til følgende cirkulærer:

1. Cirkulære af 13. juni 2007 om stillingsstruktur for videnskabeligt personale ved universiteter (Perst. nr. 055-07).
2. Cirkulære af 5. marts 1997 om stillingsstruktur for videnskabeligt personale med forskningsopgaver ved sektorforskningsinstitutioner (Perst. nr. 015-97).
3. Cirkulære af 5. marts 1997 om stillingsstruktur for videnskabeligt personale med forskningsopgaver ved arkiver, biblioteker, museer mv. under Kulturministeriet (Perst. nr. 019-97).
4. Cirkulære af 10. august 2001 om stillingsstruktur for videnskabeligt personale ved Danmarks Biblioteksskole under Kulturministeriet (Perst. nr. 022-01).
5. Cirkulære af 23. juni 2003 om stillingsstruktur for videnskabeligt personale ved Konservatorskolen under Kulturministeriet (Perst. nr. 056-03).
6. Cirkulære af 9. april 1991 om stillingsstruktur ved arkitektskolen i København og Århus (Perst. nr. 022-91).

Protokollat om ph.d.-stipendiater

§ 1. Område

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

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

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

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

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

Bilag 5. Protokollat om ph.d.-stipendiater

Cirkulærebemærkninger til § 1:

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

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

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

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

§ 2. Ansættelse

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

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

Ved ansættelsesperiodens udløb ophører ansættelsen uden særligt varsel.

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

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

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.

Cirkulærebemærkninger til § 2:

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

Den 3-årige ansættelsesperiode er beregnet på fuldtidsbasis.

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

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

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

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

§ 3. Løn

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

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

§ 4. Tillæg

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

Stk. 2. Til ansatte på basisløntrin 4 og derover ydes et ikke-pensionsgivende tillæg på 9.337 kr. Pr. 1. oktober 2008 forhøjes dette tillæg til 11.395 kr.

Cirkulærebemærkninger til § 4, stk. 1 og stk. 2:

Med virkning fra 1. oktober 2008 bortfalder basisløntrin 3, og basisløntrin 4 bliver 2-årigt. Det betyder, at det ikke-pensionsgivende tillæg for alle ph.d.-stipendiater fra denne dato udgør 11.395 kr.

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

Cirkulærebemærkninger til § 4:

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

§ 5. Lønregulering

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

§ 6. Pensionsbidrag

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

1. 80 pct. af basislønnen, fra 1. april 2009 85 pct. af basislønnen.
2. lokalt aftalte varige tillæg
3. lokalt aftalte midlertidige tillæg, medmindre andet er aftalt i den konkrete tillægsaftale.

Bilag 5. Protokollat om ph.d.-stipendiater

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

§ 7. Arbejdsforpligtelser

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

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

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

Cirkulærebemærkninger til § 7:

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

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

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

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

§ 8. Tjenestefrihed

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

I øvrigt gælder overenskomstens bestemmelser om tjenestefrihed.

§ 9. Ansættelsesforholdets ophør

Ph.d.-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.

Cirkulærebemærkninger til § 9:

Ved ansættelsesperiodens udløb ophører ansættelsen uden særligt varsel.

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

Afskedigelse kan normalt ikke begrundes med bevillingsmangel.

§ 10. Dækning af udgifter og flyttegodtgørelse

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

Cirkulærebemærkninger til § 10:

Dette er dog ikke til hinder for, at der i forbindelse med rejser og udlandsophold i konkrete tilfælde kan dækkes omkostninger, der er forbundet hermed, dog højst svarende til de for tjenestemand 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. Pensionsbidrag

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. Den del af pensionsbidraget, der overstiger 16,8 pct. - det vil sige 525 kr. - kan efter den ansattes valg udmøntes som løn, jf. § 11 i overenskomsten.

Cirkulærebemærkninger til § 2 og § 3:

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

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 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.

Cirkulærebemærkninger:

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

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

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

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

§ 1. Område

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

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

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 månedsvis bagud.

§ 3. Lønregulering

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

§ 4. Feriegodtgørelse

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

§ 5. Opsigelse mv.

Ved ansættelsesperiodens udløb ophører ansættelsen uden særligt varsel.

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

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

Oversigt over tillæg og særbestemmelser (Nyt og gammelt lønsystem)

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

For det *nye lønsystem* er angivet:

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

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

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

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

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

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

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

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).

Bibliotekarer

4. 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 tjenstemandslignende ansættelse, har mulighed for at overgå til overenskomstan-sættelse. Bibliotekarer, der overgår fra tjenstemands- eller tjenstemandslig-nende ansættelse til overenskomstansættelse, og som under tjenstemandsan-sættelsen, henholdsvis den tjenstemandslignende ansættelse har valgt at for-blive på gammelt lønsystem, kan vælge enten at overgå til det gamle lønsystem

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

eller til det nye. Bibliotekarer, der ikke ønsker at overgå til overenskomstanstættelse, bevarer den hidtidige ansættelsesform som en personlig ordning. Indtil 1. oktober 2006 gælder dette også ved stillingsskift 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).

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

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

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

Farmaceuter

6. Til farmaceuter på nyt lønsystem ydes et tillæg på 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., fra 1. oktober 2008: 280.304 kr., basislønnen til specialkonsulenter udgør: 354.263 kr., fra 1. oktober 2008: 355.733 kr. og basislønnen til chefkonsulenter udgør: 378.947 kr., fra 1. oktober 2008: 380.520 kr. I det gamle lønsystem udgør skalalønnen på trin 17: 311.265 kr., fra den 1. oktober 2008: 312.557 kr. De oppebærer ikke de ovenfor anførte tillæg.

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

Pr. 1. april 2009 udgør basislønnen til specialkonsulenter: min. 363.642 kr. og max. 380.999 kr. og for chefkonsulenter: min. 391.413 kr. og max. 412.243 kr.

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

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

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

Cirkulærebemærkninger:

For special- og chefkonsulenter omfattet af Apotekervæsenets Pensionsordning er den angivne basisløn inkl. egetbidrag angivet som bunden af det intervallønsystem, der træder i kraft pr. 1. april 2009. Såfremt der aftales en højere indplacering i intervallet, beregner ansættelsesmyndigheden en basisløn, der udgør den til enhver tid aftalte basisløn inden for intervallet tillagt egetbidraget heraf, jf. ovenfor.

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 civiløkonomer i Udenrigsministeriet bevarer hidtidig aflønning ved turnustjeneste i staten i øvrigt.

Psykologer

8. Psykologiske konsulenter

For så vidt angår psykologer, der efter aftale beskæftiges ved henholdsvis Forsvarsministeriet, en statsforvaltning eller under Direktoratet for Kriminalforsorgen i enkelte timer med henblik på ydelse af psykologisk bistand til løsning

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

af en eller flere konkrete sager (uden i forvejen at være ansat ved henholdsvis Forsvarsministeriet, en statsforvaltning eller under Direktoratet for Kriminalforsorgen), henvises til aftale af 28. maj 1999 mellem Finansministeriet og Dansk Psykolog Forening.

For så vidt angår psykologer, der af en statsforvaltning udpeges til børnesagkyndige for de kommunale Børne- og Ungeudvalg (uden i forvejen at være ansat ved statsforvaltningen), henvises til aftale af 14. maj 2008 mellem Finansministeriet og Dansk Psykologforening. Aftalen har virkning fra 1. oktober 2008.

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

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

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

Rådighedstillæg til fuldmægtige m.fl.

10. Der ydes rådighedstillæg til fuldmægtige, ekspeditionssekretærer, politi- og dommerfuldmægtige, 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 Lønssystem pr. 1. april 2008

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.

Nyt Lønssystem pr. 1. april 2009

Anciennitet	Beløb
1. - 3. år	28.000 kr.
4. - 6. år	32.000 kr.
7. - 8. år	37.000 kr.
9. 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.

Ansættelsesmyndigheden indbetaler et pensionsbidrag på 4,5 pct. af rådighedstillægget for ansatte på nyt lønsystem. Fra den 1. april 2009 udgør pensionsbidraget 9,0 pct. Pensionsbidraget kan efter reglerne i § 11 udbetales som løn.

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

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

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.

Cirkulærebemærkninger:

Ansatte på nyt lønsystem

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

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

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

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

Rådighedstillæg til bibliotekarer

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 ansattes 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.

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

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

Cirkulærebemærkninger:

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

Ministersekretærer

12. Til ministersekretærer ydes et tillæg på 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.*

Fra den 1. april 2009 forhøjes ovenstående tillæg til seniorforskere, seniorrådgivere og projektseniorforskere fra 62.100 kr.* til 67.100 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 Instituttet (Fmst. 081-98).

I disse protokollater knyttes ansættelsesvilkårene til bestemmelserne i Finansministeriets 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.

Forsvarsministeriet

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

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

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

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.

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.

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

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

Justitsministeriet

Hvor intet andet er nævnt ydes tillæggene både til ansatte på nyt og gammelt lønsystem. For så vidt angår alle tillæggene henvises nærmere til de decentrale aftaler, der er indgået mellem Justitsministeriet og DJØF, herunder 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 Dømsstolsstyrelsen, 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 rigspolicechefen, der forretter tjeneste som medhjælper hos statsadvokaterne, ydes et tillæg på 40.700 kr.* årligt.

D 4. Til ansatte hos statsadvokaten for særlig økonomisk kriminalitet, der forretter tjeneste som medhjælper 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.

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

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.

Med virkning fra 1. juli 2008 erstattes ovenstående i punkt D 6 af Aftale af 14. april 2008 mellem Justitsministeriet og DJØF (Foreningen af Offentlige Anklagere) om honorering for deltagelse i vagtordningen i politikredsene.

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.

Enkeltstående vagtweekender

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

Rådighedsvagt

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

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 på gammelt lønsystem, der gør tjeneste i en statsadvokatur, i Rigsadvokaturen eller ved Rigspolitechefembedet, ydes et tillæg på 21.200 kr.* årligt.

D 12. Der 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 eksternt 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 eksternt 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.

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.

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

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.

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

Denne bestemmelse gælder alene for ansatte på nyt lønsystem.

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

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

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

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

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

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

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

D 8. Der ydes sognepræster (OK) et præstetillæg på 6.500 kr. For kvotalønnede sognepræster (OK) udbetales en tilsvarende procentdel af præstetillægget". Pr. 1. oktober 2008 forhøjes præstetillægget for sognepræster (OK) til 8.500 kr.

Klima- og Energiministeriet

Energistyrelsen

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

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

Kulturministeriet

Arkitektskolerne

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

Tillæggene udgør følgende årlige beløb:

Kandidatstipendiat	26.000 kr.*
Seniorstipendiat	37.600 kr.*
Adjunkt	37.600 kr.*
Lektor	62.100 kr.*

Fra den 1. april 2009 forhøjes ovenstående tillæg til lektorer fra 62.100 kr.* til 67.100 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.

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

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.

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.*

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

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.

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.

Ministeriet for Fødevarer, Landbrug og Fiskeri

Dyrlæger, levnedsmiddelingenører og -kandidater og mejeriingenører i Fødevestyrelsen

D 1. I Fødevestyrelsen ydes for rådighedstjeneste og merarbejde mm. følgende årlige tillæg til dyrlæger, levnedsmiddelingenører og -kandidater samt mejeriingenører:

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

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, levnedsmiddelinjenører og -kandidater samt mejeriingeniører, der udfører særligt kvalificeret arbejde.

Ansættelsesmyndigheden indbetaler et pensionsbidrag på 4,5 pct. af rådigheds-tillægget for ansatte på nyt lønsystem. Fra den 1. april 2009 udgør pensionsbi-draget 9,0 pct. Pensionsbidraget kan efter reglerne i overenskomstens § 11 udbetales som løn. Der henvises (for så vidt angår nyt lønsystem) til aftale af 19. februar 1997 mellem Veterinærdirektoratet (nu Fødevarestyrelsen) og Den Danske Dyrlægeforening.

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

Dyrlæger ved eksportslagterier mv.

D 2. Finansministeriet og Den Danske Dyrlægeforening har den 22. december 2005 indgået Protokollat for Fødevaredirektoratets dyrlæger ved eksportslag-terier mv. De heri fastsatte slagteritillæg udgør 42.600 kr.*/54.800 kr.* Udryk-ningstillæg er pensionsgivende i henhold til overenskomstens bestemmelser herom.

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

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 Sundhed og Forebyggelse

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.

Ministeriet for Videnskab, Teknologi og Udvikling

De højere uddannelsesinstitutioner

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

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

Tillæggene udgør følgende årlige beløb:

Videnskabelig assistent	28.400 kr.*
Adjunkt/forsker/post.doc	37.600 kr.*
Lektor/seniorforsker/seniorrådgiver	62.100 kr.*

Fra den 1. april 2009 forhøjes ovenstående tillæg til lektor/seniorforsker/seniorrådgiver fra kr. 62.100* til kr. 67.100*.

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.

Til studieadjunkter og studielektorer ydes nedenstående tillæg:

Studieadjunkter	
ved ansættelsen	26.000 kr.*
efter 3 års ansættelse	33.500 kr.*
Studielektorer	49.800 kr.*

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

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

D.2. Tillæg til lektorer med særlige kvalifikationer (msk)

Til lektorer/seniorforskere med særlige kvalifikationer ydes et ”lektor msk-tillæg”. Tillægget aftales lokalt. Opnås der ikke enighed om andet ydes et tillæg på 87.100 kr.* Tillægget træder i stedet for det centralt aftalte tillæg til lektorer, seniorforskere og seniorrådgivere. Tillægget ydes fra den 1. oktober 2008.

”Lektor msk-tillægget ydes til lektorer og seniorforskere på højt niveau.

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

For at komme i betragtning til tillægget skal lektorerne/seniorforskerne opfylde nedenstående kriterier. Alle kriterierne skal være opfyldt for, at en lektor/seniorforsker kan komme i betragtning til tillægget.

1. 8 års anciennitet på lektorniveau
2. Såvel ansættelse som lektor og seniorforsker medregnes
3. Både forskningsresultater og undervisningskompetencer skal ligge i top
4. Seniorforskere, der ikke underviser, fritages fra kravet om gode undervisningskompetencer
5. Skal have udmærket sig ved i udpræget grad at have medvirket til videndeling eller ved i betydeligt omfang at have tiltrukket ekstern finansiering

Den nærmere konkrete udmøntning af ovennævnte kriterier fastsættes ved lokal aftale på institutionen.

Cirkulærebemærkninger:

Forudsætningen for, at der lokalt kan aftales tillæg til lektorer/ seniorforskere med særlige kvalifikationer, er, at der indgås en decentral aftale mellem Ministeriet for Videnskab, Teknologi og Udvikling og Akademikernes Centralorganisation om tillæg til lektorer med særlige kvalifikationer.

Denne aftale er indgået den 13. juni 2008, jf. Aftale af 13. juni 2008 mellem Ministeriet for Videnskab, Teknologi og Udvikling og Akademikernes Centralorganisation om tillæg til lektorer med særlige kvalifikationer. Aftalen har virkning fra 1. oktober 2008 til og med 31. marts 2011. Der er mulighed for at forlænge aftalen.

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

3. 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 (Perst. nr. 073-00).

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

4. Institutledere og dekaner ved universiteterne ansættes efter reglerne i Finansministeriets cirkulære af 2. april 2004, (Perst. nr. 024-04).
5. Globaliseringsprofessorer ved universiteterne ansættes efter reglerne i Finansministeriets cirkulære af 29. november 2007, (Perst. nr. 100-07).
6. Overenskomstansatte akademikere, der varetager hverv som studieleder, ydes løn mv. efter reglerne i Finansministeriets cirkulære af 22. september 2000, (Perst. nr. 075-00).

Tillægget til studieledere er pensionsgivende.

Det biovidenskabelige Fakultet, Københavns Universitet

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

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

Heltidsansatte tandlæger

D 8. Til heltidsansatte i stillinger som ledende tandlæge på skolen for klinikassistenter og tandplejere ydes et tillæg på 57.600 kr.* årligt.

D 9. 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 10. Heltidsansatte tandlæger er forpligtet til at holde institutionen underrettet om eventuel beskæftigelse, de har eller påtænker at overtage uden for tandlægeskolen.

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

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

D 11. Tandlæger, der i henhold til Sundhedsministeriets bekendtgørelse nr. 1246 af 24. oktober 2007 om specialtandlæger ansættes i en videreuddannelsesstilling til specialtandlæge i ortodonti ved henholdsvis Københavns og Aarhus Universitet, ansættes og aflønnes i henhold til overenskomst for akademikere i staten.

Deltidsansatte tandlæger ved tandlægeuddannelserne

D 12. Ansættelse af tandlæger i deltidsstillinger sker for en periode af 2 år med adgang til forlængelse for en ny periode på 2 år. Efter den anden periodes udløb, respektive efter i alt 4 års beskæftigelse, finder videre ansættelse sted uden tidsbegrænsning.

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

D 13. Senest 3 måneder før udløbet af ovennævnte ansættelsesperioder giver tandlægeskolen tandlægen skriftlig meddelelse om, hvorvidt ansættelsen kan forlænges eller ønskes bragt til ophør ved periodens udløb.

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

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

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

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

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

Det påhviler ikke de deltidsansatte at holde egentlige forelæsninger.

D 14. 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 mv., jf. §§ 5-6. Deltidsansatte tandlæger ved tandlægeuddannelserne er ikke omfattet af centrale og decentrale tillæg efter § 5, stk. 1 og 2, medmindre det specifikt mellem aftalens parter er aftalt, at tillægget også ydes til deltidsansatte tandlæger ved tandlægeuddannelserne.

D 15. 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.

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

Såfremt det fornødne antal deltidsbeskæftigede tandlæger ikke melder sig til vagttjenesten, kan tandlægeskolen med 3 måneders varsel pålægge den enkelte tandlæge vagttjeneste i op til 6 hverdage om året, maksimalt med det timetal pr. dag, deltidsansættelsen gennemsnitligt omfatter alt under forudsætning af, at vedkommende ikke forud frivilligt har udført vagttjeneste i det nævnte omfang. Afdelingstandlæger honoreres med 291,43 kr.* for hver times vagttjeneste og kliniske lærere med 230,94 kr.* Der tillægges 50 pct. for den første time pr. dag.

Cirkulærebemærkninger:

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

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

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

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

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

Forskningsbiblioteker

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

Dyrlæger ved DTU Fødevareinstitut og DTU Veterinærinstitut

D 19. For al rådighedstjeneste og tilsynsarbejde ydes der til dyrlæger ved DTU Fødevareinstitut og DTU Veterinærinstitut følgende årlige tillæg:

Ansatte på gammelt lønsystem

Dyrlæger med under 5 års anciennitet	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.

Fra den 1. april 2009 udgør tillæggene i det nye lønsystem hhv. 33.800 kr. for dyrlæger med under 5 års anciennitet og 39.000 kr. for øvrige dyrlæger.

Forpligtelsen til merarbejde udgør indtil 20 timer pr. kvartal.

Ansættelsesmyndigheden indbetaler et pensionsbidrag på 4,5 pct. af rådighedstillægget for ansatte på nyt lønsystem. Fra den 1. april 2009 udgør pensionsbidraget 9,0 pct. Pensionsbidraget kan efter reglerne i overenskomstens § 11 udbetales som løn.

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

D 20. Til dyrlæger og ingeniører ved DTU Veterinærinstitut, Afdeling for Virologi, 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.

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.

Transportministeriet

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.

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.

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

Udenrigsministeriet

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

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

Undervisningsministeriet

Generelle bestemmelser

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

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

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

Professionshøjskoler

2. Til lærere, herunder adjunkter og lektorer ved professionshøjskoler ydes tillæg mv. som anført nedenfor:

Til adjunkter og lektorer ansat pr. 1. august 2003 eller senere, som er omfattet af Undervisningsministeriets notat af 30. juni 2003 om stillingsstruktur ved centre for videregående uddannelse og andre institutioner for mellemlange videregående uddannelser, som iværksat ved Undervisningsministeriets tillæg 1

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

af 30. juni 2003 om stillingsstruktur ved de social- og sundhedsfaglige mellem-lange videregående uddannelser mv. og tillæg 2 af 30. juni 2003 om stillingsstruktur ved de pædagogiske mellemlange videregående uddannelser mv., ydes tillæg efter 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. Opnås der ikke enighed om andet, ydes et tillæg på 40.000 kr.*, med virkning fra 1. april 2009 44.000 kr.*

Eventuelt funktionstillæg til lektorer på nyt lønsystem aftales lokalt. Opnås der ikke enighed om andet, ydes et funktionstillæg på 18.900 kr.*, med virkning fra 1. april 2009 16.900 kr.*til:

I) lektorer, der er ansat ved professionshøjskoler, og som har hovedbeskæftigelse ved grunduddannelsen til folkeskolelærer og professionsbachelor i ernæring og sundhed og/eller ved efter- og videreuddannelse samt forskningstilknøytning, udviklingsarbejde og videnscenterfunktion.

Er der lokalt aftalt lektor og/eller funktionstillæg på anden beløbsstørrelse end centralt fastsat, foretages der med virkning fra 1. april 2009 en tilsvarende forhøjelse af lektortillægget henholdsvis nedsættelse af funktionstillægget. Ansættelsesmyndigheden kan dog inden den 1. marts 2009 bestemme, at den nævnte lønændring ikke skal gennemføres.

Til lektorer på gammelt lønsystem ydes et tillæg på 40.000 kr.*, med virkning fra 1. april 2009 kr. 44.000 kr.* Desuden ydes funktionstillæg på 18.900 kr.*, med virkning fra 1. april 2009 16.900 kr.*, såfremt den ansatte opfylder betingelserne i punkt a, nr. I.

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

Cirkulærebemærkninger:

Den 1. januar 2008 påbegyndte professionshøjskolerne at varetage deres opgaver og med virkning fra samme dato blev centre for videregående uddannelse og en række andre institutioner for mellemlange videregående uddannelser sammenlagt med professionshøjskolerne og personalet overdraget hertil, jf. lov nr. 562 af 6. juni 2007 om professionshøjskoler for videregående uddannelser.

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

Lærere, herunder adjunkter og lektorer, ansat pr. 31. juli 2003 er ikke omfattet af punkt a., medmindre de er overgået til ydelse af tillæg efter punkt a. i medfør af bestemmelserne herom i cirkulære af 1. marts 2003 (Perst nr. 013-04) om tillæg til adjunkter og lektorer mv. ved centre for videregående uddannelse m.fl. Disse lærere er omfattet af de i punkt b, c, j, l, m og n nævnte regler.

(Lærerseminarier samt ernærings- og husholdningsøkonomseminarierne)

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

- a) Finansministeriets cirkulære af 2. april 1992 om stillingsstruktur mv. ved folkeskolelærerseminarier og Finansministeriets cirkulære af 3. august 1993 om ændring heraf (Perst. nr. 063-93) henholdsvis
- b) Finansministeriets cirkulære af 6. juli 1992 om stillingsstruktur mv. ved ernærings- og husholdningsøkonomseminarier (Perst. nr. 080-92) og Finansministeriets cirkulære af 3. august 1993 om ændring heraf (Perst. nr. 062-93).

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.*

Tillægget til lektorer udgør med virkning fra 1. april 2009

Lektorer	60.900 kr.*
----------	-------------

D c. Til adjunkter og lektorer ansat før 1. august 1992 ved lærerseminarier samt ved ernærings- og husholdningsøkonomseminarier, 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 d. 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 seminarieret stilling til, om hvervet skal fortsætte, jf. aftale af 16. april 1998 om ledelsesmæssige hverv ved lærerseminarier.

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

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

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

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

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

D i. 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.

(Pædagogseminarier)

D j. Til lærere ansat før 1. august 2000 ved pædagogseminarier, ydes i henhold til aftale af 3. juni 1992 om tillæg til overenskomstansatte lærere ved seminarier, der uddanner pædagoger, et årligt tillæg på 26.000 kr.*

Til lærere ansat pr. 1. august 2000 eller derefter, som er omfattet af Undervisningsministeriets notat af 22. februar 1999 om stillingsstruktur ved seminarier, der uddanner pædagoger, ydes tillæg i henhold til protokollat om stillingsstruktur ved seminarier, der uddanner pædagoger:

Til adjunkter udgør tillægget 26.000 kr.*

Til lektorer ydes tillæg efter punkt a.

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

Til lærere ansat før den 1. august 2000 ydes desuden et tillæg på 8.500 kr.*. Tillægget bortfalder i perioder, hvor de i punkt a, nr. I, anførte lektorer ydes det i punkt a nævnte funktionstillæg på 18.900 kr.*, med virkning fra 1. april 2009 16.900 kr.*

D k. 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 l. Til lærere ansat før 1. august 2000 ved håndarbejdsseminarier, ydes i henhold til aftale af 16. april 1998 om tillæg til overenskomstansatte lærere ved håndarbejdsseminarier et tillæg på 26.000 kr.*

Til lærere ansat pr. 1. august 2000 eller derefter, som er omfattet af Undervisningsministeriets notat af 22. februar 1999 om stillingsstruktur ved håndarbejdsseminarier, ydes tillæg i henhold til protokollat om stillingsstruktur ved håndarbejdsseminarier:

Til adjunkter udgør tillægget 26.000 kr.*

Til lektorer ydes tillæg efter punkt a.

Til lærere ansat før den 1. august 2000 ydes desuden et tillæg på 8.500 kr.* Tillægget bortfalder i perioder, hvor de i punkt a, nr. I, anførte lektorer ydes det i punkt a nævnte funktionstillæg på 18.900 kr.*, med virkning fra 1. april 2009 16.900 kr.*

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

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.

(Hospitalslaborantskoler/ bioanalytikerskoler og Specialkursus i Husholdning)

D m. Til ansatte ansat før 1. august 2003 beskæftiget med undervisningsarbejde ved hospitalslaborantskoler/bioanalytikerskoler og Specialkursus i Husholdning, ydes et tillæg på 26.000 kr.*

(De sociale højskoler)

D n. Til lærere ansat pr. 1. januar 2000 eller derefter ved de sociale højskoler, 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 a.

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

(Danmarks Erhvervspædagogiske Læreruddannelse)

D o. 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 (Perst. nr. 101-98). Tillæggene udgør:

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

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

Tillægget til lektorer udgør med virkning fra 1. april 2009:

Lektorer	60.900 kr.*
----------	-------------

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

Mindre end 18 års lønanciennitet	26.000 kr.*
----------------------------------	-------------

18 års lønanciennitet eller mere	34.000 kr.*
----------------------------------	-------------

Cirkulærebemærkninger:

Danmarks erhvervspædagogiske Læreruddannelse blev pr. 1. januar 2008 sammenlagt med en professionshøjskole og personalet overdraget hertil, jf. lov nr. 562 af 6. juni 2007 om professionshøjskoler for videregående uddannelser.

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

Den frie Lærerskole i Ollerup

D 3. 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.*
----------	-------------

Diplom- og eksportingeniøruddannelsen

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

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

Tillæggene udgør:

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

Tillægget til lektorer og gæstelektorer udgør med virkning fra 1. april 2009:

Lektorer og gæstelektorer	60.900 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 (Perst. nr. 008-97), er omfattet af ovennævnte tillæg.

D 5. Til lærer ved diplomingeniøruddannelsen og eksporingeniøruddannelsen, 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 6. 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.

Danmarks Medie- og Journalisthøjskole

D 7. Til adjunkter/lektorer ved Danmarks Medie- og Journalisthøjskole ydes følgende 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 ved ordningens ikrafttræden 1. april 1989 oppebar et højere tillæg, bevarer dette tillæg.

Institutioner for erhvervsrettet uddannelse (erhvervsskoler)

D 8. 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 3. november 2006 om arbejdstid mv. for lærere ved erhvervsskolerne (handelsskoler, tekniske skoler og landbrugsskoler), jf. Finansministeriets cirkulære af 3. november 2006 (Perst. nr. 055-06).

D 9. Ansættelse er betinget af, at arbejdet, som det fremgår af stillingsbeskrivelsen, forudsætter den pågældendes uddannelse, jf. overenskomstens § 1. Undervisningen skal derfor primært være placeret ved de erhvervsgymnasiale uddannelser, videregående uddannelser eller tilsvarende eller højere niveauer og kan kun i begrænset omfang være placeret ved erhvervsuddannelserne.

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

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

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

D 10. 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 11. 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 12. 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.

D 13. Til lærere ydes undervisningstillæg mv. som anført nedenfor:

Cirkulærebemærkninger:

Det er forudsat, at undervisningstillæg (dvs. tillæg, der er knyttet til arbejde ved en bestemt uddannelse) oppebæres forholdsæssigt 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. 13 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	25.400 kr.*
Efter 3 års ansættelse	32.100 kr.*
Pr. 1. april 2009 forhøjes tillæggene til:	
Ved ansættelsen	27.400 kr. *
Efter 3 års ansættelse	35.100 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	16.700 kr.*
Efter 3 års ansættelse	20.400 kr.*

Med virkning fra 1. april 2009 forhøjes tillæggene til:

Ved ansættelsen	18.700 kr. *
Efter 3 års ansættelse	22.400 kr. *

Til lærere, som fortrinsvis underviser ved de erhvervsgymnasiale uddannelser og/eller ved videregående uddannelser ydes der undervisningstillæg i henhold til punkt 13 a og/eller 13 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 7.400 kr.*

Det særlige tillæg forhøjes pr. 1. april 2009 til 9.400 kr.*

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

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

e. Lærere ved datanom- og datamatikeruddannelserne, der pr. 30. september 2006 oppebar særlige tillæg for undervisning ved disse uddannelser, opretholder i stedet for tillæg efter punkt 13 d følgende særlige tillæg som personlig ordning på hidtidige vilkår:

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

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

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 14. 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.

Handelshøjskoleafdelinger

D 15. 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	49.800kr.*

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

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

- 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 hoved-regel 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.

D 16. Til adjunkter/lektorer ved handelshøjskoleafdelingernes økonomi- og sprogstudier, der er ansat før 1. maj 1994, gælder følgende:

a) Der ydes følgende særlige tillæg:

Ved ansættelsen 26.000 kr.*

Efter 3 års ansættelse 33.500 kr.*

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

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

b) Ansatte med op til 6 års ansættelse kan vælge at overgå til ansættelse efter pkt. 15.

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.

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 protokollat 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.

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

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 månedsvis bagud på grundlag af en konkret opgørelse af antallet af transportdage. Tillægget udgør 107,48 kr. pr. undervisningsdag.

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)

Forbrugerstyrelsen

D 7. 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.

Kvalifikationstillæg og kompetenceudvikling (Nyt lønsystem)

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

Kompetenceudvikling

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

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

For at styrke kompetenceudviklingsindsatsen for akademikere kan der søges om støtte til udviklingsprojekter og indsatser i AC's og Personalestyrelsens Udvalg (APU) (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 retningslinjer for den samlede kompetenceudviklingsindsats i institutionen – herunder anvendelse af midler fra kompetencefonden.
2. Drøfte principper for tilrettelæggelsen af en systematisk kompetenceudvikling og behovet for iværksættelse af efteruddannelsesaktiviteter for alle medarbejdergrupper.
3. Fastlægge retningslinjer for afholdelse af medarbejderudviklingssamtaler.

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

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

Bilag 7. Kvalifikationstillæg og kompetenceudvikling (Nyt lønsystem)

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

Der henvises i øvrigt til aftalen om kompetenceudvikling.

Sammenhæng mellem kompetenceudvikling og den lokale løndannelse

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

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

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

Kvalifikationstillæg til grupper

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

Bilag 7. Kvalifikationstillæg og kompetenceudvikling (Nyt lønsystem)

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.

Lønsystemet indeholder mulighed for at indgå forhåndsftaler, hvor kriterierne og formen for lønændringer er fastlagt med henblik på automatisk lønudmåning 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 (fleksible forhandlingsregler)*.

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

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

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

Inden for rammerne af en lokal forsøgsaftale bygger 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 tillidsrepræsentant(erne).
- 2) Aftaler om personlige, varige og midlertidige funktions- og kvalifikations-tillæg samt engangsvederlag indgås på grundlag af en forhandling mellem ledelsen og den enkelte ansatte.

Bilag 8. Forhandlingssystemet (Nyt lønsystem)

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 2011 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)
- b) sammenhængen mellem den lokale personalepolitik, herunder kompetenceudvikling, og den lokale lønpolitik
- c) 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.

Bilag 8. Forhandlingssystemet (Nyt lønsystem)

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

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

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

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

III. Rets- og interesselvister

A. Retstvister

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

B. Interesselvister

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.

Bilag 8. Forhandlingsystemet (Nyt lønsystem)

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

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

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

Kvalifikationstillæg kan i særlige situationer bortfalde, hvis de kvalifikationsmæssige forudsætninger for tillægget ikke længere er opfyldt. Hvis der er uenighed om, hvorvidt de kvalifikationsmæssige forudsætninger fortsat kan anses for opfyldt, kan spørgsmålet behandles efter de almindelige fagretlige regler, dvs. ved faglig voldgift.

Bilag A. Oversigt over overenskomstens område og pensionsordninger

Bilag A

Oversigt over overenskomstens område og pensionsordninger

I. Forhandlingsberettiget organisation	Uddannelse	Pensionsordning
Arkitektforbundet	Cand.arch. / Arkitekt	Arkitekternes Pensionskasse
Bibliotekarforbundet	Bibliotekar med afgangseksamen fra Danmarks Biblioteksskole	Bibliotekarenes Pensionsordning i Kommunernes Pensionsforsikring (KP)
	Bibliotekar DB	
	Cand.scient.bibl.	
C3, ledelse og økonomi	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.	
	Cand.negot. med 4-årig hhv. 5-årig uddannelse	
	Cand.comm. (d)	
	Cand.scient.san.publ. (b)	
	AAE'ere (e)	
	AAD'ere (e)	

Bilag A. Oversigt over overenskomstens område og pensionsordninger

Dansk Kiropraktor Forening	Cand.manu./Kiropraktor	SEB Pension
DM (Dansk Magisterforening) (g)	Cand.art.	MP Pension (r)
	Mag.art. (g)	
	Cand.scient. (h)	
	Cand.scient.i biologi-bioteknologi (i)	
	Mag.scient	
	Lic.scient.	
	Dr.scient.	
	Cand.mag.	
	Cand.mag. i virksomhedskommunikation (i)	
	Cand.mag. i sprog og internationale forhold fra Aalborg Universitet (j)	
	Cand.ling.merc (j)	
	Cand.interpret (j)	
	Cand.stat.	
	Cand.pæd. (g)	
	Cand.phil. (f)	
	Lic.phil.	
	Dr.phil.	
	Cand.comm. (d)	
	Cand.act. (b)	
	Cand.theol. beskæftiget ved universiteterne mv. (k)	
	Musikterapeut (l)	
	Konservator (m) / cand.scient.cons.	
	Docent / Kunstnerisk/videnskabelig medarbejder ved musikkonservatorierne (m)	
	Lektor ved Kunstakademiets billedkunstskoler	
	Cand.scient.soc. (c)	
	Mag.scient.soc. (c)	
Cand.scient.anth.		
Cand.scient.san.publ. (b)		
Cand.scient.san. (n)		
Dansk Mejeriingeniør Forening	Cand.lact. (Mejeriingeniør)	AP-Pension
Dansk Psykolog Forening	Cand.psych. (g)	MP Pension
	Cand.pæd. i psykologi (g)	
	Mag.art. i psykologi (g)	
Den Danske Dyrlægeforening	Cand.med.vet. (Dyrlæge)	Pensionskassen for Jordbrugsakademikere og Dyrlæger (PJD)

Bilag A. Oversigt over overenskomstens område og pensionsordninger

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 (k)	DANICA
Forbundet Kommunikation og Sprog	Cand.ling.merc. (j)	PFA-Pension
	Cand.interpret. (j)	
	Cand.mag. i sprog og internationale forhold fra Aalborg Universitet (j)	
	Cand.mag. i virksomhedskommunikation (j)	
Yngre Læger Foreningen af Speciallæger (Lægeforeningen)	Læger ansat ved de højere uddannelsesinstitutioner ekskl. klinisk assistent	Lægernes Pensionskasse
	Læge, der er ansat som ph.d.-stipendiat ved sektorforskningsinstitution	
Gymnasieskolernes Lærereforening	Magister, der ansættes som underviser på erhvervsskoleområdet (f)	MP Pension
	Cand.phil., der ansættes på erhvervsskoleområdet (f)	
Ingeniørforeningen, IDA	Cand.polyt. (Civilingeniør)	Ingeniørforeningens Pensionskasse: Ingeniørpension (s):
	Akademiingeniør	
	Cand.scient. i datateknik	
	Cand.scient. i human ernæring	
	Cand.techn.al. (Levnedsmiddelkandidat) fra levnedsmiddel-, kødindustri- og mejerilinjen	Danske Civil- og akademiingeniørers Pensionskasse (DIP)
	Cand.scient.med.	
	Cand.brom. (Bromatolog)	
	Teknikumingeniør	
	Diplomingeniør	Ingeniørforeningens Pensionskasse: Ingeniørpension (s):
	Eksportingeniør	
	Levnedsmiddelingeniør	

Bilag A. Oversigt over overenskomstens område og pensionsordninger

JA (Jordbrugsakademikerne)	Cand.agro.	Pensionskassen for Jordbrugsakademikere og Dyr-læger (PJD)
	Cand.silv.	
	Cand.hort.	
	Cand.oecon.agro	
	Cand.hort.arch.	
	Cand.scient. i landskabsforvaltning (i)	
	Cand.scient. i agricultural develop-ment (i)	
	Cand.scient. i miljøkemi (i)	
Pharmadanmark	Cand.pharm. (Farmaceut)	Pharmadanmarks Pensions-ordning i PFA Pension Apotekervæsenets Pensi-onsordning
	Cand.scient. i humanbiologi	
	Cand.scient.pharm.	
Tandlægeforeningen	Heltidsansat og deltidsansat tandlæge ved tandlægeskolerne	DANICA
	Tandlæge i Sundhedsstyrelsen	
	Tandlæge i videreuddannelsesstilling til specialtandlæge i ortodonti	
	Militærtandlæge i forsvaret	

II. Andre

Bachelor

Bachelor, som efter 3 års studier af en kandidatuddannelse eller anden ud-dannelse, der henhører under akademikeroverenskomstens dækningsområde, har erhvervet bachelorgraden BA, BS eller BSc.

Cirkulærebemærkninger:

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. 740 af 30. juni 2008 (Bache-lor (BSc) i biblioteks- og informationsvidenskab) og nr. 531 af 27. juni 2002 (Bachelor (BA) fra arkitektuddannelsen).

Bilag A. Oversigt over overenskomstens område og pensionsordninger

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. For øvrige kandidater i informationsteknologi er forhandlings- og aftaleretten henført til Danmarks Jurist- og Økonomforbund.

Cirkulærebemærkninger:

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

Bemærkninger/noter til bilag A

- (a) HA henhører under C3, ledelse og økonomi, 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).

Bilag A. Oversigt over overenskomstens område og pensionsordninger

- (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. Kiropraktorer, der er autoriseret i henhold til lov nr. 415 af 6. juni 1991 eller senere regler om meddelelse af autorisation, for tiden lov nr. 451 af 22. maj 2006, jf. herved også bemærkningerne ad overenskomstens § 1, stk. 3.
- (f) 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.
- (g) 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).
- (h) Uddannelser/kandidater med betegnelsen cand.scient. henhører under DM (Dansk Magisterforening) i den udstrækning, der ikke er aftalt anden/særlig organisations-grænsedragning.
- (i) Cand.scient.’er med afgangseksamen fra Den Kgl. Veterinær- og Landbohøjskole.
- (j) Kandidater i stillinger som forsker eller underviser ved de højere læreanstalter mv. henhører under DM (Dansk Magisterforening), øvrige henhører under Forbundet Kommunikation og Sprog.
- (k) Overenskomstansat sognepræst (sognepræst (OK)) henhører under Den danske Præsteforening. Cand.theol. beskæftiget ved universiteterne, de højere læreanstalter, seminarierne og de videnskabelige biblioteker mv. henhører under DM (Dansk Magisterforening).

Bilag A. Oversigt over overenskomstens område og pensionsordninger

- (l) Musikterapeuter, uddannet ved Aalborg Universitet i henhold til bekendtgørelse nr. 87 af 12. marts 1984 om forsøgsuddannelse i musikterapi. (Bekendtgørelsen er ophævet).
- (m) Konservatorer, der har afsluttet konservatorskolens 5-årige uddannelse. 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.
- (n) Det forudsættes, at kandidaten er optaget på cand.scient.san.-uddannelsen på grundlag af en adgangsgivende (bachelor-)uddannelse, der henhører under akademikeroverenskomstens dækningsområde.
- (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. Levnedsmiddelingenører- og kandidater m.fl., der er ansat 30. september 2007 eller tidligere og som har deres pensionsordning i Pensionskassen for Jordbrugsakademikere og Dyrlæger (PJD), opretholder denne i PJD som en personlig ordning.

Cirkulærebemærkninger:

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 pensionsordninger.

Lønninger og pensionsbidrag (niveau 1. okt. 1997)

Pr. 1. april 2008 udgør det samlede pensionsbidrag 17,1 pct.

I. Det nye lønsystem

Med virkning fra 1. oktober 2008 forhøjes og ændres trinene i basislønforløbet bl.a. således, at trin 3 udgår og trin 4 bliver toårigt.

Med virkning fra 1. april 2009 aftales special- og chefkonsulenters basisløn inden for nedenstående intervaller.

1. april 2008. Det nye lønsystem

Basisløn- trin	Basisløn	Pensionsbidrag i alt	Eget pen- sionsbidrag	Basisløn inkl. eget pensionsbidrag
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>

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

1. oktober 2008. Det nye lønsystem

Basisløn- trin	Basisløn	Pensionsbidrag i alt	Eget pensi- onsbidrag	Basisløn inkl. eget pensionsbidrag
1	187.233	32.017	10.672	197.905
2	191.597	32.763	10.921	202.518
4 (2-årigt)	217.631	37.215	12.405	230.036
5	234.551	40.108	13.369	247.920
6	249.983	42.747	14.249	264.232
7	253.180	43.294	14.431	267.611
8	265.188	45.347	15.116	280.304
<i>Spec.kons.</i>	336.550	57.550	19.183	355.733
<i>Chefkons.</i>	360.000	61.560	20.520	380.520

1. april 2009. Det nye lønsystem. Special- og chefkonsulenter (interval)

	Basisløn	Pensionsbidrag i alt	Eget pensi- onsbidrag	Basisløn inkl. eget pensionsbidrag
<i>Spec.kons.</i>				
<i>Min.</i>	344.032	58.829	19.610	363.642
<i>Max.</i>	360.453	61.637	20.546	380.999
<i>Chefkons.</i>				
<i>Min.</i>	370.306	63.322	21.107	391.413
<i>Max.</i>	390.012	66.692	22.231	412.243

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

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

1. april 2008. Overenskomstansatte i stillinger klass. i lr. 35-42

Løntrin	Løn	Pensions- bidrag i alt	Eget pen- sionsbidrag	Løn inkl. eget pensionsbidrag
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.

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

III. Det gamle lønsystem

1. april 2008. Det gamle lønsystem

Løntrin	Løn	Pensions- bidrag i alt	Eget pen- sionsbidrag	Løn inkl. eget pensionsbidrag
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

1. april 2008. Basislønforløbet nyt lønsystem (jf. overenskomstens § 4)

Løn- anc.	AC- generelt	Bachelor AAE AAD	Levned- middel- ingeniør	Bibliotekar m. Afgangs- eksamen fra Danmarks Biblioteks- skole. Bibliotekar DB	Civiløko- nom uden for Uden- rigsmin. Cand.negot . med 4 års uddannelse Handels- jurist	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						

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

1. oktober 2008. Basislønforløbet nyt lønsystem (jf. overenskomstens § 4)

Løn- anc.	AC- Gene- relt	Bache- lor AAE AAD	Lev- neds- middel- inge- niør	Bibliote- kar m. afgangs- eksamen fra Dan- marks Biblio- teks- skole. Bibliote- kar DB	Cand.ne got. med 4 års uddan- nelse Handels- jurist	Civil- økonom uden for Uden- rigsmin.	Cand.phil. Cand.inter- pret. Musik- terapeut
0	4	1	1	1	1	1	2
1	4	2	2	2	2	2	4
2	5	4	4	4	4	4	4
3	6	4	4	4	4	4	5
4	8	5	5	5	5	5	6
5			6	7	6	6	7
6					8	7	8
7							
8							

* Pr. 1. oktober 2008 udgår basisløntrin 3 og basisløntrin 4 bliver toårigt.

** Pr. 1. oktober 2008 indplaceres bibliotekarer med afgangseksamen fra Danmarks Biblioteksskole og bibliotekarer DB i basislønforløbet 1, 2, 4, 5, 7, hvor basisløntrin 4 er 2-årigt, jf. § 4, stk. 2, nr. 3.

*** Pr. 1. oktober 2008 indplaceres cand.negot.'er med 4 års uddannelse og handelsjurister i basislønforløbet 1, 2, 4, 5, 6, 8, hvor basisløntrin 4 er 2-årigt, jf. § 4, stk. 2, nr. 4.

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.	Bib- lio- tekar	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.