

AMTSRÅDSFORENINGEN

ARKITEKTFORBUNDET
BIBLIOTEKARFORBUNDET
CIVILØKONOMERNE
DANMARKS JURIST- OG ØKONOM
FORBUND
DANSK FARMACEUTFORENING
DANSK KIROPRAKTOR-FORENING
DM (DANSK MAGISTERFORENING)
DANSK MEJERIINGENIØR FOR-
ENING
DANSK PSYKOLOG FORENING
DEN DANSKE DYRLÆGEFORENING
**DEN DANSKE LANDINSPEKTØR-
FORENING**
**FORENINGEN AF LEVNEDSMIDDEL-
INGENIØRER OG -KANDIDATER**
**FORBUNDET KOMMUNIKATION OG
SPROG**
INGENIØRFORENINGEN I DANMARK
JORDBRUGSAKADEMIKERNES
FORBUND

OVERENSKOMST
for
akademikere ansat i amter m.v.

2005

33.01.1
Side 2

INDHOLDSFORTEGNELSE

KAPITEL 1. OVERENSKOMSTENS OMRÅDE.....	5
§ 1. OVERENSKOMSTENS OMRÅDE	5
KAPITEL 2. AFLØNNING MV. AF AKADEMIKERE EFTER BASISLØNSYSTEMET	6
§ 2. PERSONAFGRÆNSNING	6
§ 3. FUNKTIONÆRLOV.....	6
§ 4. LØNDANNELSEN	7
§ 5. BASISLØN OG INDPLACERING.....	7
§ 6. FUNKTIONSTILLÆG	8
§ 7. KVALIFIKATIONSTILLÆG	9
§ 8. FORHANDLINGSSYSTEMET DECENTRALT.....	9
§ 9. RETS- OG INTERESSETVISTER	12
§ 10. ANCIENNITET	14
§ 11. DELTIDSBESKÆFTIGEDE, ANSÆTTELSE, LØN OG ANCIENNITET	15
§ 12. LØNREGULERING	16
§ 13. LØNUDBETALING	16
§ 14. PENSION	16
§ 15 FRIT VALG	17
§ 16. ATP	18
§ 17. ARBEJDSTID	18
§ 18. GODTGØRELSE FOR UDGIFTER VED TJENESTEREJSER....	18
§ 19. BARNES 1. SYGEDAG	19
§ 20. OPSIGELSE	19

§ 21. TJENESTEFRIHED.....	21
§ 22. TJENESTEMANDSFORHØR.....	21
§ 23. ØVRIGE ANSÆTTELSESVILKÅR	21
KAPITEL 3. AFLØNNING MV. AF AKADEMIKERE, SOM IKKE ER OVERGÅET TIL BASISLØNSYSTEMET	23
§ 24. LØN OG INDPLACERING.....	23
§ 25. KVALIFIKATIONSTILLÆG	24
§ 26. LØNREGULERING	25
§ 27. ARBEJDSTID	25
§ 28. ØVRIGE ANSÆTTELSESVILKÅR.....	25
KAPITEL 4. OVERGANGS- OG IKRAFTTRÆDELSSESBESTEMMELSER.....	26
§ 29. OVERGANGSORDNING FOR ALLEREDE ANSATTE.....	26
§ 30. IKRAFTTRÆDEN OG OPSIGELSE	27
PROTOKOLLAT VEDRØRENDE SÆRBESTEMMELSER.....	29
BILAG 1. OVERENSKOMSTENS OMRÅDE.....	36
BILAG 2. KVALIFIKATIONSTILLÆG OG KOMPETENCEUDVIKLING... 	42
BILAG 3. INSPIRATION TIL DE LOKALE LØNFORHANDLINGER.....	44
BILAG 4. OVERSIGT OVER PENSIONS KASSER	46
BILAG 5. AFSKRIFT AF PROTOKOLLAT NR. 12 VEDRØRENDE BIBLIOTEKARER.	48

KAPITEL 1. OVERENSKOMSTENS OMRÅDE

§ 1. OVERENSKOMSTENS OMRÅDE

****NYT****

Stk. 1.

Overenskomsten omfatter akademikere, som ansættes i stillinger, der forudsætter akademisk uddannelse, og som har en af de i bilag 1 nævnte uddannelser.

BEMÆRKNINGER:

*Det skal bemærkes, at en række af AC organisationerne har indgået aftale om frit organisationsvalg, jf. ([APV 33.01.1.2](#)) Stillinger under løntrin **50** besættes ikke på tjenestemandsvilkår, medmindre pågældende allerede er tjenestemand.*

*Ansættelse af akademikere i stillinger på løntrin **50** og derover sker efter amtsrådets beslutning i det enkelte tilfælde enten som tjenestemand eller på overenskomstvilkår.*

Vilkårene for overenskomstansættelse aftales med den forhandlingsberettigede organisation.

Der henvises i øvrigt til Aftale for chefer (Amtsrådsforeningens personaleadministrative Vejledning [22.02.01](#))¹.

Overenskomsten finder alene anvendelse for bachelorer i det omfang, de pågældende ansættes i stillinger, der opslås til besættelse med en akademiker (herunder en bachelor), jf. bilag 1.

Stk. 2.

Overenskomsten omfatter ansatte, der er ansat i Amtsrådsforeningens forhandlingsområde.

BEMÆRKNINGER:

Det er med AC-organisationerne aftalt, at overenskomsten også finder anvendelse for akademikere ansat ved Hovedstadens Udviklingsråd.

Stk. 3.

Overenskomsten omfatter ikke:

1) Tjenestemænd,

¹ Amtsrådsforeningens personaleadministrative Vejledning benævnes fremover APV

- 2) pensionerede tjenestemænd fra
 - a) staten, folkeskolen og folkekirken,
 - b) kommuner og amter,
 - c) statsfinansierede eller koncessionerede virksomheder,
- 3) andre, der får egenpension eller understøttelse fra en pensionsordning, som en offentlige arbejdsgiver har ydet bidrag til, samt
- 4) personer, der er fyldt 70 år.

Stk. 4.

Den forhandlings- og aftaleberettigede organisation findes i bilag 1 på baggrund af den ansattes uddannelse.

KAPITEL 2. AFLØNNING MV. AF AKADEMIKERE EFTER BASISLØNSYSTEMET

§ 2. PERSONAFGRÆNSNING.

Stk. 1.

Akademikere, som er ansat 01-04-1998 eller senere, jf. dog § 23 stk. 4 og akademikere, som i medfør af § 28 overgår til aflønning efter basislønsystemet, er omfattet af dette kapitel.

Stk. 2.

Akademikere, som ikke er overgået til basislønsystemet, er omfattet af kapitel 3.

§ 3. FUNKTIONÆRLOV

For akademikere gælder vilkår efter Funktionærlovens bestemmelser, medmindre der er aftalt afvigelser herfra, jf. §§ 20 Opsigelse og 23 Øvrige ansættelsesvilkår.

BEMÆRKNINGER:

Ansatte, som ikke er omfattet af funktionærlovens anvendelsesområde, er tillagt funktionærstatus ved aftale. Bestemmelsen betyder eksempelvis, at alle månedslønnede ansatte har ret til løn under fravær på grund af sygdom (jf. funktionærlovens § 5), fratrædelsesgodtgørelse (jf. funktionærlovens § 2a) samt efterløn (jf. funktionærlovens § 8).

Hvor der i funktionærloven anvendes begrebet "uafbrudt beskæftigelse" og "ansættelsestid", beregnes denne som hidtidig opsigelsesanciennitet.

§ 4. LØNDANNELSEN

****NYT****

Stk. 1.

Lønnen består af 4 elementer: Basisløn, jf. § 5, funktionstillæg, jf. § 6, kvalifikationstillæg, jf. § 7 og resultatløn, jf. § 23, punkt 4, ([APV 11.14.1](#)).

****NYT****

Stk. 2.

Akademikere er omfattet af:

1. Aftale om udmøntningsgaranti af nye midler til lokal løndannelse ([APV 11.20.3](#))

BEMÆRKNINGER:

Akademikere, bortset fra akademikere i HUR, er omfattet af Aftale om udmøntningsgaranti. Heraf fremgår, at der er afsat 2,5 % af lønsummen til lokal løndannelse for hele perioden.

Udmøntningspligten angår centralt afsatte midler ved de enkelte organisationsforhandlinger. Summen af disse midler udgør udmøntningsgarantierne. Den forholdsmæssige andel af den samlede sum er den enkelte kommune forpligtet til at anvende til lokal løndannelse til de personalegrupper, der er omfattet af garantierne.

Udmøntningsgarantierne udgør et minimum; der er ikke noget maksimum. Det samlede råderum for de lokale forhandlinger udgøres af de elementer, der indgår i aftalens bilag 1.

§ 5. BASISLØN OG INDPLACERING

Stk. 1.

Ansatte indplaceres i nedenstående basislønsforløb efter uddannelse, jf. bilag 1, og i forhold til anciennitet, jf. § 10:

****NYT****

Basisløntrin	Årlig grundløn (nettoløn) fra 01-04-2005 til 31-03-2006 (31-03-2000 niveau)	Med virkning fra 01-04-2006 udgør den årlige grundløn (nettoløn) (31-03-2000 niveau)
1	197.267 kr.	197.267 kr.
2	201.864 kr.	201.864 kr.
3	211.720 kr.	214.320 kr.
4	229.109 kr.	231.709 kr.
5	244.181 kr.	246.781 kr.
6	256.650 kr.	259.250 kr.
7	264.389 kr.	264.389 kr.
8	277.519 kr.	280.119 kr.

****NYT****

Stk. 2.

Indplacering i basislønforløbet, jf. stk. 1, sker således:

- 1) Bachelorer indplaceres i basisforløbet 1-5.
- 2) Levnedsmiddelingenører, AAE'ere **og bibliotekarer med afgangseksamen fra Danmarks Biblioteksskole** indplaceres i basisforløbet 1-6.
- 3) HA'ere, cand.negot'er med 4 års uddannelse, ESA'ere, handelsjurister og AAD'ere indplaceres i basisforløbet 1-7.
- 4) Cand.phil'er, cand.interpret'er og musikterapeuter indplaceres i basisforløbet 2-6,8.
- 5) Øvrige akademikere indplaceres i basisforløbet 3-6,8.

Alle trin er 1-årige.

§ 6. FUNKTIONSTILLÆG

Stk. 1.

Funktionstillæg ydes ud over basislønnen og eventuelle kvalifikationstillæg. Funktionstillæg baseres på de funktioner (arbejds- og ansvarsområde), der er knyttet til den enkelte stilling/gruppe af stillinger.

Stk. 2.

Centralt aftalte funktionstillæg ydes i det omfang, det fremgår af protokollaterne for de enkelte stillingsgrupper.

****NYT****

Stk. 3.

Funktionstillæg aftales i øvrigt decentralt på grundlag af de funktioner, den ansatte/de ansatte varetager. Funktionstillæg, **som aftales efter overenskomstens udsendelse**, ydes som pensionsgivende tillæg. **Tidligere aftaler om funktionstillæg, der er ydet som ikke-pensionsgivende tillæg, bevarer deres status som ikke-pensionsgivende tillæg, med mindre andet aftales.**

§ 7. KVALIFIKATIONSTILLÆG

Stk. 1.

Kvalifikationstillæg ydes ud over basislønnen og eventuelle funktionstillæg. Kvalifikationstillæg baseres på den enkelte ansattes, eller grupper af ansattes, kvalifikationer. Kriterierne for kvalifikationerne tager udgangspunkt i objektive forhold som eksempelvis uddannelse og erfaring.

Stk. 2.

Centralt aftalte kvalifikationstillæg ydes i det omfang, det fremgår af protokollaterne for de enkelte stillingsgrupper.

****NYT****

Stk. 3.

Kvalifikationstillæg aftales i øvrigt decentralt. Kvalifikationstillæg, **som aftales efter overenskomstens udsendelse**, ydes som pensionsgivende tillæg. **Tidligere aftaler om funktionstillæg, der er ydet som ikke-pensionsgivende tillæg, bevarer deres status som ikke-pensionsgivende tillæg, med mindre andet aftales.**

BEMÆRKNINGER:

Ved forhandling af kvalifikationstillæg til enkeltpersoner kan der tages hensyn til faglige eller personlige kvalifikationer, kompetenceudvikling, kvaliteten i opgavevaretagelsen, balancen i forhold til tilsvarende stillinger på det øvrige arbejdsmarked eller hensyn til rekruttering og fastholdelse.

Der henvises i øvrigt til bilag nr. 2 om kvalifikationstillæg og kompetenceudvikling.

§ 8. FORHANDLINGSSYSTEMET DECENTRALT

Stk. 1. Aftaleret

Lokal aftale om ydelse af tillæg indgås mellem amtet, og vedkommende forhandlingsberettigede organisation eller de hertil bemyndigede.

BEMÆRKNINGER:

Forslag om ydelse af tillæg efter principperne i denne aftale kan ikke afvises med henvisning til, at den ansatte ikke er medlem af en personaleorganisation.

Forhandlingsretten udøves af den forhandlingsberettigede personaleorganisation.

Stk. 2.

De forhandlingsberettigede organisationer kan med amtet aftale, at forhandlingerne føres samlet mellem en flerhed af repræsentanter for arbejdstagerne og amtet. Sådanne forhandlingsfællesskaber kan omfatte samtlige forhandlingsberettigede organisationer eller et antal af de forhandlingsberettigede organisationer.

De forhandlingsberettigede organisationer bør i videst muligt omfang delegere forhandlingsretten til de lokale repræsentanter.

Stk. 3. Forhåndsaftaler

Der kan indgås forhåndsftaler/aftales retningslinier, hvori kriterierne og formen for lønændringerne er fastlagt. Aftalerne udmøntes på det tidspunkt, hvor en eller flere ansatte opfylder de aftalte kriterier.

BEMÆRKNINGER:

Forhåndsftaler kan indgås for hele eller dele af amtet.

Der vil ikke skulle indgås en konkret aftale hver gang en eller flere medarbejdere udfører en af forhåndsftalen omfattet funktion/opgave m.v., erhverver kvalifikationer eller indtræder i stedet for den eller de ansatte(e), der hidtil har udført funktionen/opgaven.

****NYT****

Stk. 4. Drøftelse

Der **kan** afholdes en årlig drøftelse i amtets øverste medindflydelses- og medbestemmelsesudvalg om amtets **overordnede** lønpolitik, herunder resultatløn.

****NYT****

Stk. 5. Procedure decentralt

Amtet indkalder til et samlet møde med (lokale) repræsentanter for AC-organisationerne omfattet af denne overenskomst med henblik på at indgå en aftale om tidsfrister og regler for de lokale forhandlinger. Mødet kan evt. aftales afholdt sammen med lokale repræsentanter for andre organisationer.

Medmindre andet aftales lokalt, forhandles som udgangspunkt én gang årligt. Hvis ingen af parterne fremsætter krav om forhandling, tages ikke initiativ til afholdelse af en forhandling.

Forslag, der ønskes drøftet, skal normalt fremsættes skriftligt over for modparten.

BEMÆRKNINGER:

Det anbefales, at parterne lokalt præciserer, hvem der har henholdsvis forhandlings- og aftalekompetence i forhandlinger om ny løndannelse.

Hvis der ikke er aftalt frister og regler, jf. ovenstående, afholdes forhandling senest 6 uger efter modtagelse af en forhandlingsbegæring, medmindre andet aftales.

BEMÆRKNINGER:

Sager om nyansættelser og væsentlige stillingsændringer søges fremmet mest muligt.

Såvel amtet som (lokale) repræsentanter for de forhandlingsberettigede organisationer har pligt til at forhandle løn efter denne aftale.

Ovennævnte ændrer ikke ved organisationernes forhandlings- og aftaleret i forbindelse med nyansættelser, væsentlige stillingsændringer og ved andre omstruktureringer og arbejdsomlægninger, som medfører væsentligt ændret stillingsindhold.

Lønforholdene for den enkelte ansatte i amtet skal vurderes ved den årlige lønforhandling. Det er ikke hensigten, at en ansat i et længerevarende ansættelsesforhold skal forblive på basislønnen. De lokale forhandlingsparter skal i forbindelse med de årlige lønforhandlinger være særligt opmærksomme på dette.

****NYT****

Stk. 6. Indholdet af lokale aftaler

I aftaler om anvendelse af funktionstillæg, kvalifikationstillæg og resultatløns angives de kriterier, der har dannet grundlag for aftalen. Kriterierne bør fremtræde med en synlig sammenhæng mellem opgavevaretagelsen og betalingen herfor.

BEMÆRKNINGER:

Der henvises til bilag 3 vedr. inspiration til lokale lønforhandlinger.

§ 9. RETS- OG INTERESSETVISTER

Stk. 1. Retstvister

Brud på eller uenighed om forståelsen af lokale aftaler om ydelse af tillæg indgået i henhold til overenskomsten med en forhandlingsberettiget organisation, behandles i henhold til hovedaftalen.

Hvis tvisten drejer sig om brud på eller forståelse af §§ 8 og 9 retter den forhandlingsberettigede organisation/vedkommende amtslige arbejdsgiverpart henvendelse til AC med henblik på afholdelse af mæglingssmøde/forhandling mellem den amtslige arbejdsgiverpart og AC efter bemyndigelse.

Stk. 2. Interessetvister

- a) I det amt, hvor interessetvisten er opstået, føres der hurtigst muligt mellem amtet og (lokale) repræsentanter for vedkommende forhandlingsberettigede organisation en forhandling med henblik på at bilægge tvisten.
- b) Bilægges interessetvisten ikke, kan organisationsrepræsentanter fra begge parter tilkaldes med henblik på medvirken i en lokal forhandling mellem amtet og (lokale)repræsentanter for vedkommende forhandlingsberettigede organisation. En af parterne kan kræve den lokale forhandling afholdt inden for en frist af 3 uger efter forhandlingen i a.
- c) Bilægges interessetvisten ikke lokalt, oversendes sagen af en af parterne inden for en frist af 14 dage efter den lokale forhandling til centrale forhandlinger mellem vedkommende amtslige arbejdsgiverpart og den forhandlingsberettigede organisation. Den centrale forhandling kan kræves afholdt senest 3 uger efter modtagelsen af forhandlingsbegæringen. De centrale parterets løsning af tvisten er bindende for de lokale parter.
- d) Hvis interessetvisten drejer sig om de generelle forudsætninger for decentral aftale om tillæg eller i øvrigt principielle spørgsmål, der udspringer af §§ 8 og 9, afholdes forhandling mellem den amtslige arbejdsgiverpart og AC efter bemyndigelse.

BEMÆRKNINGER:

AC har forudsat, at hidtidig praksis vedrørende mulighed for strejke og blokade af enkeltstillinger opretholdes under hidtidige betingelser.

Parterne er enige om, at der ikke kan varsles konflikt ved nybesættelse af en stilling under henvisning til funktionstillæggets

størrelse, hvis der tilbydes et funktionstillæg svarende til den hidtidige stillingsindehavers funktionstillæg.

De amtslige arbejdsgivere forudsætter herudover, at omfanget af og området for eventuel iværksættelse af konflikt i andre situationer ikke udvides.

Stk. 3. Opsigelse og ophør af aftaler om funktionstillæg og kvalifikationstillæg

Funktionstillæg

- a) Centrale aftaler om funktionstillæg kan opsiges i overensstemmelse med bestemmelser i overenskomsten og hovedaftalen eller kan ændres ved enighed.

BEMÆRKNINGER:

Denne bestemmelse omhandler kun ændring af kollektive aftaler.

- b) Decentrale aftaler om funktionstillæg kan opsiges i overensstemmelse med den decentrale aftale eller ændres ved enighed mellem aftalens parter.

BEMÆRKNINGER:

Denne bestemmelse dækker såvel kollektive decentrale aftaler som aftaler, der kun dækker en enkelt. Opsigelse over for en enkelt ansat skal ske med den pågældendes opsigelsesvarsel.

- c) Funktionstillæg med hjemmel i decentrale eller centrale aftaler kan ophøre i de tilfælde, hvor funktionen bortfalder for den pågældende, og forudsætningen for tillægget var knyttet til varetagelsen af den bestemte funktion. Decentralt aftalte tillæg kan desuden ophøre i overensstemmelse med bestemmelser herom i den lokale aftale, herunder forhåndsftaler. Bortfald af tillæg kan medføre vilkårsændringer for den enkelte ansatte, som skal behandles efter overenskomstens bestemmelser.

Kvalifikationstillæg

- a) Centrale aftaler om kvalifikationstillæg kan opsiges i overensstemmelse med bestemmelserne i overenskomsten og hovedaftalen eller kan ændres ved enighed.

BEMÆRKNINGER:

Denne bestemmelse omhandler kun ændring af kollektive aftaler.

- b) Decentrale kollektive aftaler om kvalifikationstillæg kan opsiges i overensstemmelse med den decentrale aftale eller ændres ved enighed mellem aftalens parter.

BEMÆRKNINGER:

De ansatte omfattet af den hidtidige aftale vil i den situation beholde deres kvalifikationstillæg som en personlig ordning, medmindre andet aftales.

- c) Decentrale aftaler om kvalifikationstillæg for den enkelte ansatte kan i øvrigt ændres ved enighed mellem aftalens parter.

BEMÆRKNINGER:

Et eksempel kan være stillingsskift inden for amtet til en stilling, hvor den erhvervede kvalifikation ikke er relevant.

§ 10. ANCIENNITET

Stk. 1.

Ancienniteten regnes normalt efter det antal år, den pågældende efter bestået eksamen - i eller uden for amtets tjeneste - har været beskæftiget med arbejde betinget af akademisk uddannelse, herunder eventuel værnepligtstjeneste.

Ancienniteten afrundes opad til et helt antal måneder, dog således at den tidligst beregnes fra udgangen af den måned, hvori den pågældende har bestået eksamen.

BEMÆRKNINGER:

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

I 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.

For kandidater, der har opnået ph.d.-graden ved udførelse af det 3-årige ph.d.-forløb, medregnes de 3 år i ancienniteten ved ansættelse efter overenskomsten. For ph.d.-studerende, der ikke gennemfører uddannelsesforløbet, medregnes kun den periode, der af institutionen er godkendt i forbindelse med studieforløbet. Såfremt ansættelsesperioden som ph.d.-studerende som

følge af barsel eller adoption er blevet forlænget, medregnes denne i ancienniteten.

Stk. 2.

Hvor forholdene taler for det, kan der mellem amtet og (lokale) repræsentanter for organisationen træffes aftale om fastsættelse af anciennitet efter andre regler.

§ 11. DELTIDSBESKÆFTIGEDE, ANSÆTTELSE, LØN OG ANCIENNITET

Stk. 1.

1) Ved ansættelse på deltid med mindre end 8 arbejdstimer pr. uge træffes forud aftale mellem amtet og organisationen, jf. Rammeaftale om deltidarbejde ([APV 11.28.1](#))

2) Ved ansættelse på deltid med 8-20 timer pr. uge sker efterfølgende underretning fra ansættelsesmyndigheden til organisationen.

Stk. 2.

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

Stk. 3.

1) Ved ansættelse på deltid med mindre end 8 arbejdstimer pr. uge optjenes anciennitet i forhold til den nedsatte arbejdstid.

2) Ved ansættelse på deltid med mindst 8 timer pr. uge optjenes fuld anciennitet.

3) For beskæftigelse forud for 01-04-1987 beregnes anciennitet forholds-mæssigt ved mindre end 20 timer pr. uge og fuldt ud for 20 timer eller mere pr. uge.

4) Hvis en ansat har (haft) mere end en deltidsansættelse, kan de egentlige timetal sammenlægges til brug ved beregning af ancienniteten.

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

BEMÆRKNINGER:

Oprykning til højere trin ved ansættelse på deltid på mindre end 8 (20) timer finder sted, når deltidsbeskæftigelsen har haft en sådan varighed, at den omregnet til fuldtidsbeskæftigelse svarer til et år.

§ 12. LØNREGULERING

Den løn, der er nævnt i §§ 5 og 6, samt kvalifikationstillæg aftalt efter § 7 for grupper af ansatte og udligningstillæg efter § 28, reguleres med den procentregulering, som er gældende på det amtslige område. Andre kvalifikationstillæg aftalt efter § 7 reguleres tilsvarende, med mindre andet aftales.

§ 13. LØNUDBETALING

Lønnen udbetales månedsvi bagud.

§ 14. PENSION

Stk. 1.

Der indbetales pensionsbidrag til den relevante pensionskasse/ordning, der er nævnt i bilag nr. 4.

BEMÆRKNINGER:

Opmærksomheden henledes på det skema om ansættelsesoplysninger, som AC-pensionskasserne har udsendt til amtet.

****NYT****

Stk. 2.

Det samlede pensionsbidrag udgør **16,4%** af de pensionsgivende løndele (med virkning fra den 01-04-2006 **16,9 %**). Egetbidraget udgør 1/3 af det samlede pensionsbidrag. Lønspecifikationen skal indeholde oplysning herom.

Pensionsbidragsforhøjelsen på 0,5 % (pr. 01-04-2006) kan efter den ansattes eget valg udmøntes som løn, jf. § 15.

****NYT****

Stk. 3.

Basisløn og lokalt aftalte funktions- og kvalifikationstillæg er pensionsgivende, dog jf. § 6, stk. 3 og § 7, stk. 3.

Stk. 4.

Amtet indbetaler pensionsbidraget til pensionsordningen månedsvi bagud samtidig med lønudbetalingen.

Stk. 5.

Hvis deltidsbeskæftigede aflønnes med timeløn for arbejde, der ligger ud over den aftalte beskæftigelse, jf. § 11, er denne aflønning pensionsgivende.

Stk. 6.

Efter anmodning fra den ansatte kan der over en nærmere fastsat periode tilbageholdes et ekstraordinært pensionsbidrag.

Stk. 7.

Hvor en ansat afholder ferie med feriegodtgørelse fra en tidligere arbejdsgiver eller afholder ferie uden ret til ferie med løn eller feriegodtgørelse, indbetales sædvanlige pensionsbidrag af årslønnen, som om der var afholdt ferie med løn.

Stk. 8.

Ændringer i regulativer/vedtægter samt nye regulativer/vedtægter for pensionsordningerne skal godkendes af overenskomstens parter.

Stk. 9.

Tilbagekøb uden forbindelse med pensionsbegivenhedens indtræden kan ikke finde sted for bidrag, der indbetales efter 01-04-1995. For bidrag indbetalt inden denne dato gælder de hidtidige regler.

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

Stk. 10.

Efter anvisning af pensionsordningen og med arbejdsgiverens forudgående godkendelse kan bidragene indbetales til en anden pensionsordning, hvis indhold kan godkendes af de relevante overenskomstparter.

****NYT****

§ 15 FRIT VALG

Stk. 1.

Med virkning fra den 01-04-2006 kan den enkelte ansatte vælge, om pensionsbidragsforhøjelsen, jf. § 14 stk. 2, i stedet for indbetaling til pensionskassen skal udbetales som løn.

Stk. 2.

Hvis den ansatte vælger udbetaling som løn, sker det på følgende vilkår:

1. Pensionsbidragsforhøjelsen udbetales som løn, idet beløbet gøres pensionsgivende og omregnes til 31-03-2000 niveau.
2. Der beregnes 1,5 % særlig feriegodtgørelse.
3. Beløbet udbetales månedsvis bagud.
4. Der foretages valg for mindst et år ad gangen.
5. Hvis den enkelte medarbejder ønsker omvalg, sker dette på medarbejderens eget initiativ og tidligst efter et år.

§ 16. ATP

****NYT****

For ansatte betales ATP-bidraget med C-satsen, jf.(APV [11.33.1](#))

§ 17. ARBEJDSTID

Stk. 1.

Lønnen i § 4 forudsætter fuldtidsbeskæftigelse svarende til normalt 37 timer ugentlig.

BEMÆRKNINGER:

Bestemmelsen er formuleret i 1991 ved sammenskrivningen af en række akademiske overenskomster. Der er ikke med formuleringen tilsigtet nogen ændring af praksis forud for 1. april 1991.

Stk. 2.

Der tilkommer de ansatte fridage efter de regler, der gælder for amtets tjenestemænd.

Stk. 3.

Aftalerne om godtgørelse for merarbejde til overenskomstansatte akademikere gælder (APV [33.01.2.1](#)).

§ 18. GODTGØRELSE FOR UDGIFTER VED TJENESTEREJSER

Udgifter ved tjenesterejser godtgøres efter de regler, der gælder i amtet.

§ 19. BARNES 1. SYGEDAG

Stk. 1.

Ansatte har efter anmodning i det enkelte tilfælde adgang til hel eller delvis tjenestefrihed på et barns første sygedag, når følgende betingelser er opfyldt:

- 1) Barnet er under 18 år og har ophold hos den ansatte,
- 2) fravær er nødvendigt af hensyn til barnet, og
- 3) det er foreneligt med forholdene på tjenestestedet.

BEMÆRKNINGER:

I vurderingen af, om der skal gives tjenestefrihed, indgår en afvejning af barnets alder og sygdommens karakter.

Tjenestefriheden regnes ikke som sygefravær, men fraværslisten suppleres med oplysninger om fraværet på grund af barnets 1. sygedag.

Stk. 2.

Under tjenestefrihed efter stk. 1 har den ansatte ret til løn.

Stk. 3.

Hvis den ansatte misbruger ordningen, kan adgang til fravær inddrages.

§ 20. OPSIGELSE

Stk. 1.

Funktionærlovens opsigelsesvarsler anvendes, når en ansat opsiges eller siger sin stilling op. Bestemmelsen i lovens § 5, stk. 2 om afskedigelse med forkortet opsigelsesvarsel (120-dages reglen) finder ikke anvendelse.

Stk. 2.

Meddelelse om uansøgt afsked fremsendes til den ansatte. Der vedlægges kopi af meddelelsen, som den ansatte kan udlevere til organisationen ved dennes eventuelle inddragelse i sagen.

Stk. 3.

Når den ansatte meddeles uansøgt afskedigelse, jf. stk. 2, underrettes organisationen skriftligt herom. Underretningen skal indeholde sådanne oplysninger, at det fornødne grundlag for vurdering af afskedigelsen er til stede, medmindre oplysningerne strider mod den tavshedspligt, som følger af henholdsvis Forvaltningsloven eller Straffeloven, herunder tavshedspligt med hensyn til personlige forhold.

Tilbageholder den afskedigende myndighed tavshedsbelagte oplysninger, orienteres organisationen herom i forbindelse med underretningen. Samtidig orienteres om, at den ansatte har fået kopi af meddelelsen om afsked med henblik på eventuel udlevering til organisationen.

Stk. 4.

Organisationen kan kræve sagen forhandlet med afskedigelsesmyndigheden, hvis organisationen skønner, at afskedigelsen ikke kan anses for rimeligt begrundet i den ansattes eller institutionens forhold. Organisationens kan kræve forhandlingen afholdt inden for en frist af 1 måned efter afsendelsen af den i stk. 3 nævnte meddelelse.

Stk. 5.

Hvis den ansatte har været uafbrudt beskæftiget i amtet i mindst 8 måneder på det tidspunkt, hvor opsigelsen meddeles, kan organisationen kræve sagen indbragt for et afskedigelsesnævn, hvis der ikke opnås enighed ved en forhandling efter stk. 4. Et sådant krav skal fremsættes over for amtet inden for 1 måned efter forhandlingen med kopi til Amtsrådsforeningen.

Stk. 6.

Et afskedigelsesnævn består af 1 repræsentant valgt af hver af parterne samt en af Højesterets præsident blandt rettens dommere udpeget for mand.

Stk. 7.

Afskedigelsesnævnet fastsætter selv sin forretningsorden. For nævnet kan afhøres parter og vidner.

Nævnet afsiger en motiveret kendelse.

Hvis nævnet finder, at opsigelsen ikke er rimeligt begrundet i den ansattes eller amtets forhold, kan det pålægges amtet at afbøde virkningerne af opsigelsen.

Det kan herved pålægges amtet, såfremt den pågældende og amtet ikke begge ønsker ansættelsesforholdet opretholdt, da at betale den pågældende en godtgørelse.

Godtgørelsens størrelse fastsættes af nævnet og skal være afhængig af sagens omstændigheder og pågældendes anciennitet ved amtet.

Nævnets omkostninger i forbindelse med sagen fastsættes af nævnet. Omkostningerne fordeles mellem parterne eller pålægges den tabende part.

§ 21. TJENESTEFRIHED

Stk. 1.

Der kan gives tjenestefrihed uden løn, når det ikke strider mod amtets interesse.

Stk. 2.

Ansættelsesmyndigheden har ansvaret for, at der er en ledig stilling efter endt tjenestefrihed.

Stk. 3.

Tjenestefrihed med hel eller delvis løn og eventuelt pensionsbidrag kan gives, når

- 1) det er aftalt mellem de relevante overenskomstparter,
- 2) tjenestefriheden bruges til studier, og
- 3) studierne er i amtets interesse.

Stk. 4.

Amtet og vedkommende organisation kan aftale, at amtet indbetaler 2/3 dele af pensionsbidraget af den pensionsgivende løn, mod at den ansatte selv indbetaler 1/3 af pensionsbidraget af den samme løn i de tilfælde, hvor tjenestefrihed ville kunne medregnes i pensionsalderen for tjenestemænd.

§ 22. TJENESTEMANDSFORHØR

Den ansatte har pligt til at give møde ved tjenestemandshør og afgive forklaring. Forhørslederen kan forlange, at en ansat, der føres som vidne, afgiver udtalelser på ære og samvittighed. Vidnesbyrd kan dog nægtes, når besvarelsen af det stillede spørgsmål vil udsætte vidnet selv for tab af borgerlig agtelse eller velfærd.

§ 23. ØVRIGE ANSÆTELSESVILKÅR

****NYT****

Følgende aftaler i Protokollat om generelle ansættelsesvilkår (APV [11.32.1](#)) gælder (nummereringen henviser til Protokollatets numre og til Amtsrådsforeningens Personaleadministrative Vejledning):

1. Ansættelsesbreve (APV [11.21.1](#)).

BEMÆRKNINGER:

Der henstilles til amtet, at der i forbindelse med en ansættelse i henhold til overenskomsten gives hurtig meddelelse herom til

vedkommende organisation.

4. Resultatløn (APV [11.14.1](#)).
6. Midlertidig tjeneste i højere stilling (funktion) (APV [21.07.1](#)).

BEMÆRKNINGER:

En overenskomstansat, der konstitueres i en højere stilling med henblik på eventuel senere tjenestemandsansættelse, kan vælge straks at lade sig ansætte som tjenestemand på prøve.

7. Lønberegning/lønfradrag (APV [11.12.1](#)).
8. Åremålsansættelse (APV [21.15.1](#)).
9. Supplerende pension (APV [11.25.1](#)).
12. Tilrettelæggelse af arbejdstid (APV [11.05.0](#)).
13. Decentrale arbejdstidsaftaler (APV [11.05.2](#)).
14. Deltidsarbejde (APV [11.28.1](#)).
15. Tidsbegrænset ansættelse (APV [11.27.1](#)).
18. Tele- og hjemmearbejde (APV [11.26.1](#)).
19. Ferie (APV [11.04.1](#)).
20. Barsel mv. (APV [11.09.2](#)).
21. Tjenestefrihed uden løn (APV [11.30.1](#))
22. Seniorpolitik (APV [11.22.1](#)).
23. Befordringsgodtgørelse (APV [21.14.1](#)).
25. Socialt kapitel (APV [11.08.1](#)).
26. Virksomhedsoverenskomster (APV [11.24.1](#)).
28. SU og Tillidsrepræsentanter (APV [11.06.1](#)).
29. MED og Tillidsrepræsentanter (APV [11.06.2](#)).
31. **Aftale om midlertidige tværgående samarbejdsudvalg ([APV 11.06.5](#))**
32. **Statistikgrundlag for de lokale lønforhandlinger ([APV 11.20.4](#))**

KAPITEL 3. AFLØNNING MV. AF AKADEMIKERE, SOM IKKE ER OVERGÅET TIL BASISLØNSYSTEMET

§ 24. LØN OG INDPLACERING

Stk. 1.

Akademikere, der er ansat pr. den 31-03-1998, og som ikke er overgået til basislønssystemet, bevarer som minimum deres hidtidige samlede faste løn inkl. tillæg, herunder f.eks. kvalifikationsløns og tillæg af decentral løn. Den del af lønnen, som hidtil har været reguleret med den reguleringsprocent, som er gældende på det amtslige område, reguleres fortsat.

BEMÆRKNINGER:

Aftaler om lønforbedringer af decentral løn, chef/lederpulje, kvalifikationstillæg eller af andre (lokale) lønordninger opretholdes kun i det omfang, der er tale om varige ordninger for den enkelte ansatte. I modsat fald forholdes der efter den indgåede aftale.

Stk. 2.

Herudover aflønnes den ansatte efter sin uddannelse og i forhold til sin anciennitet efter det hidtidige lønforløb:

****NYT****

<i>Trin</i>	<i>Årlig grundløn, nettoløn pr. 01- 04-2005 (31-03 2000 niveau)</i>
1	197.205 kr.
2	201.608 kr.
3	209.023 kr.
4	216.573 kr.
5	223.852 kr.
6	231.165 kr.
7	239.253 kr.
8	246.263 kr.
9	253.813 kr.
10	260.722 kr.
11	268.272 kr.
12	273.529 kr.
13	281.078 kr.
14	288.527 kr.
15	296.749 kr.
16	307.535 kr.
17	314.140 kr.

Stk. 3.

Indplacering i ovennævnte løntrinsforløb sker således:

- 1) Handelsjurister, AAE'ere, AAD'ere, HA'ere, ESA'ere, BA'ere, BS'ere og levnedsmiddelingenier indplaceres i løntrinsforløbet 1-7. Der kan ske personlig oprykning til trin 8.
- 2) Cand.phil.er, cand.interpret.er og musikterapeuter indplaceres i løntrinsforløbet 1-16.
- 3) Civilingeniører, farmaceuter og landinspektører indplaceres i løntrinsforløbet 4-17.
- 4) Cand.negot.er med en 4-årig uddannelse indplaceres i løntrinsforløbet 1-14.
- 5) Bibliotekarere indplaceres i løntrinsforløbet 1-12, hvor trin 1-3 er 2-årige.
- 6) Cand.scient. bibl.ere indplaceres i løntrinsforløbet 3-14.
- 7) Øvrige akademikere indplaceres i løntrinsforløbet 3-16.

Alle løntrin er 1-årige, hvor intet andet er anført.

Stk. 4.

Aflønning efter det hidtidige lønforløb opretholdes - medmindre andet aftales - ved umiddelbar overgang til anden stilling i en kommune eller amt.

BEMÆRKNINGER:

Ved umiddelbar overgang forstås, at der højst er 2 måneder imellem ansættelserne.

§ 25. KVALIFIKATIONSTILLÆG

I tilfælde af, at der sker væsentlige ændringer i en stilling omfattet af overenskomsten, eller ved umiddelbar overgang i forbindelse med nyansættelse til en anden stilling inden for overenskomstens område, vil der kunne indgås aftale om ydelse af midlertidige pensionsgivende tillæg eller midlertidig forhøjelse af bestående pensionsgivende tillæg.

BEMÆRKNINGER:

Der kan indgås aftale om ydelse af midlertidige tillæg og engangsvederlag i forbindelse med væsentlige stillingsændringer eller ved nyansættelse.

Hvis der i et amt herudover er behov for at yde et midlertidigt tillæg eller et engangsvederlag, kan dette aftales. Der er ikke hermed generelt adgang til en årlig forhandling om tillæg til akademikere, der ikke overgår til nyt basislønssystem, men de lokale parter kan efter behov tage initiativ til forhandling om ydelse af midlertidigt tillæg/engangsvederlag til en ansat. Der er ingen udmøntningspligt for amtet, og tvisteløsningssystemet eller sanktionsmuligheder kan ikke bringes i anvendelse.

§ 26. LØNREGULERING

Den løn, der er nævnt i §§ 24 og 25 reguleres med den procentregulering, som er gældende på det amtslige område.

§ 27. ARBEJ DSTID

Stk. 1.

Lønnen i §§ 24 og 25 forudsætter fuldtidsbeskæftigelse svarende til normalt 37 timer ugentlig.

BEMÆRKNINGER:

Bestemmelsen er formuleret i 1991 ved sammenskrivningen af en række akademiske overenskomster. Der er ikke med formuleringen tilsigtet nogen ændring af praksis forud for 1. april 1991.

Stk. 2.

Der tilkommer de ansatte fridage efter de regler, der gælder for amtets tjenestemænd.

§ 28. ØVRIGE ANSÆTTELSVILKÅR

For ansatte omfattet af kapitel 3 gælder i øvrigt følgende bestemmelser:

§ 3	Funktionærlov
§ 10	Anciennitet
§ 11	Deltidsbeskæftigede, løn
§ 13	Lønudbetaling
§ 14	Pension
§ 16	ATP
§ 17 stk. 3	Arbejdstid
§ 18	Udgifter ved tjenesterejser
§ 19	Barns 1. sygedag

§ 20	Opsigelse
§ 21	Tjenestefrihed
§ 22	Tjenestemandsförhör
§ 23	Øvrige ansættelsesvilkår

KAPITEL 4. OVERGANGS- OG IKRAFTTRÆDELSSESBESTEMMELSER

§ 29. OVERGANGSORDNING FOR ALLEREDE ANSATTE

Stk. 1.

Overgang til basislønssystemet er frivillig for de ansatte, der er ansat før den 01-04-1998.

Stk. 2.

Ansatte, der ikke overgår til basislønssystemet, aflønnes fortsat efter det hidtidige lønssystem, jf. kap. 3, medmindre der aftales nye varige tillæg til den ansatte. I så fald overgår den ansatte til basislønssystemet. Aflønning efter det hidtidige lønssystem opretholdes ved umiddelbar overgang til anden stilling i en kommune eller amt.

Stk. 3.

Ansatte, der overgår til basislønssystemet, indplaceres på grundlag af den hidtidige samlede faste løn, ekskl. eventuelle centralt aftalte varige tillæg, som videreføres i det nye lønssystem. Indplaceringen sker herefter på det løntrin i basis-lønssystemet, der ligger nærmest over den hidtidige samlede faste løn. Den pågældende oppebærer herudover centralt aftalte tillæg, som videreføres, samt eventuelle nye tillæg, som i forbindelse med overgangen måtte blive aftalt.

BEMÆRKNINGER:

Hvis der lokalt er aftalt en forhøjelse af centralt aftalte tillæg, vil forhøjelsen skulle indgå ved indplaceringen, mens det centralt aftalte tillæg videreføres.

Det er i nogle tilfælde lokalt aftalt, at centrale tillæg er gjort pensionsgivende. I disse tilfælde vil pensionen følge tillægget, således at det samlede tillæg inklusiv pension videreføres.

Er der aftalt en forhøjelse, hvor tillægget er gjort pensionsgivende og herudover forhøjet yderligere, skal der foretages en opdeling af forhøjelsen, hvor pensionen videreføres, mens resten af forhøjelsen indgår i beregningen ved indplaceringen.

Stk. 4.

Hvis den samlede løn ved indplacering på slutløn i basislønsystemet, inkl. eventuelle varige tillæg, er lavere end den hidtidige samlede faste løn, ydes et tillæg til udligning af forskellen. Der ydes pension af tillægget, i det omfang det træder i stedet for hidtil pensionsgivende løndelev.

Stk. 5.

Midlertidige tillæg bevares uændret i overensstemmelse med den decentrale aftale herom.

Stk. 6.

Allerede ansatte kan vælge at overgå til det nye lønsystem pr. den 1. i en måned. Oprykning til næste løntrin sker et år efter overgangen. Overgang til det nye lønsystem sker herudover i forbindelse med, at der aftales nye varige tillæg til en ansat.

§ 30. IKRAFTTRÆDEN OG OPSIGELSE

****NYT****

Stk. 1.

Overenskomsten gælder fra den **01-04-2005**, hvor intet andet er anført.

****NYT****

Stk. 2.

Overenskomsten kan opsiges af hver af parterne med 3 måneders varsel til en 31-03, dog tidligst den **31-03-2008**. Opsigelsen skal ske skriftligt.

København, den 07-07-2005

For AMTSRÅDSFORENINGEN:
Signe Friberg Nielsen /Tine Holst

For **ARKITEKTFORBUNDET**:
Ulrik Linvald

For BIBLIOTEKARFORBUNDET:
Pernille Drost

For CIVILØKONOMERNE:
Vagn K. Jensen

For DANMARKS JURIST- OG ØKONOMFORBUND:
Finn Borch Andersen /John Wæver

For DANSK FARMACEUTFORENING:

Steffen Bager /Arne Kurdahl

For DANSK KIROPRAKTOR-FORENING:
Hanne Nøddeskou-Fink

For DANSK MEJERIINGENIØR FORENING:
Martin Holst Petersen

For DANSK PSYKOLOG FORENING:
Roal Ulrichsen

For DEN DANSKE LANDINSPEKTØRFORENING:
Henrik Bo Pedersen

For DEN DANSKE DYRLÆGEFORENING:
Lars Holsaae

For **DM (DANSK MAGISTERFORENING):**
Ingrid Stage

For **FORBUNDET KOMMUNIKATION OG SPROG:**
Birgitte Jensen /Jan Ankler

For **FORENINGEN AF LEVNEDSMIDDELINGENIØRER OG -
KANDIDATER:**
J. Hoorfar

For INGENIØRFORENINGEN I DANMARK:
Leif Dyrmosé /Ib Qustrup

For JORBRUGSAKADEMIKERNE:
Poul Erikstrup /Jens Bjerregaard Christensen

PROTOKOLLAT VEDRØRENDE SÆRBESTEMMELSER

ARKITEKTER

1.

For arkitekter, der ikke har afgangsbetegnelse fra statens arkitektskoler, men hvis kvalifikationer er godkendt af Akademisk Arkitektforenings optagelsesnævn (ophævet i december 1951), Dansk Arkitektforenings optagelsesnævn (ophævet i december 1951) eller Akademisk Arkitektforenings optagelsesnævn, fastsættes løn og anciennitet efter aftale mellem Arkitektforbundet og Amtsrådsforeningen.

BEMÆRKNINGER:

Hvis optagelsesnævnet godkender kvalifikationerne for en offentligt ansat bygningskonstruktør, der er beskæftiget med arkitektmæssigt arbejde, indplaceres den pågældende fra optagelsestidspunktet på 1. trin i løntrinsforløbet for arkitekter.

Til imødegåelse af en eventuel lønnedgang ydes der herudover et personligt, ureguleret, ikke-pensionsgivende tillæg, der udgør forskellen mellem den pågældendes hidtidige bruttoløn, inkl. evt. kvalifikationstillæg, som konstruktør og bruttolønnen efter 1. trin i løntrinsforløbet for arkitekter. Tillægget aftrappes med halvdelen af enhver stigning i den overenskomstmæssige løn, inkl. evt. kvalifikationstillæg som arkitekt.

JURISTER OG UNIVERSITETSØKONOMER

2.

Til fuldmægtige, der påtager sig rådighedsforpligtelse og forpligtelse til indtil 35 timers merarbejde pr. kvartal, ydes der - medmindre andet aftales decentralt - et pensionsgivende rådighedstillæg, der udgør følgende:

Anciennitet	Årligt grundbeløb frem til 31-03-2006: (31-3-2000 niveau)
1. år	23.300 kr.
2. - 4. år	27.200 kr.
5. - 7. år	31.600 kr.
8. - 9. år	35.500 kr.
10. - 11. år	38.600 kr.
12 og flg. år	45.500 kr.

****NYT****

Anciennitet	Med virkning fra 01-04- 2006 udgør tillægget (31-03-2000 niveau)
1. år	23.300 kr.
2-3 år	27.200 kr.
4-5 år	31.600 kr.
6-7 år	35.500 kr.
8. år og flg.	45.500 kr.

BEMÆRKNINGER:

Rådighedstillæg kan efter aftale mellem amtsrådet og vedkommende organisation ydes til andre akademikere, der ansættes i fuldmægtigstillinger, der primært henvender sig til besættelse med en jurist eller en universitetsøkonom.

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

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

Eventuelle lokalaftaler, herunder flekstidsordninger, udformes i overensstemmelse med de grundlæggende forudsætninger for tillægget og den dertil knyttede merarbejdsforpligtelse.

3.

Aftalen om turnustillæg er ophørt pr. den 31-03-2002. Jurister og universitetsøkonomer, som oppebærer turnustillæg, bevarer dette som personlig ordning, så længe de aflønnes efter det hidtidige lønforløb. Ved overgang til basislønforløbet indgår turnustillægget i beregningerne som andre tillæg.

LANDINSPEKTØRER

4.

Specielt arbejdstøj, der efter arbejdets beskaffenhed er nødvendigt, herunder ved opmåling, tilsyn i marker m.v., stilles efter institutionens skøn til rådighed for landinspektøren.

FARMACEUTER

5.

Til farmaceuter, der er optaget i Apotekervæsenets Pensionsordning, udbetales løn i henhold til § 4 eller §§ 24 og 25 med tillæg af 1/3 af det samlede pensionsbidrag.

6.

For farmaceuter, der ikke er optaget i Apotekervæsenets Pensionsordning, ydes der følgende tillæg:

- a) Til farmaceuter og humanbiologer med aflønning efter basislønssystemet jf. kap. 2, ydes et årligt pensionsgivende tillæg på 12.900 kr. (31-03-2000 niveau). Farmaceuter, der er optaget i Apotekervæsenets Pensionsordning, skal alene have et pensionsgivende tillæg på 5.600 kr. (31-03-2000 niveau).
- b) Til farmaceuter og humanbiologer, der ikke overgår til aflønning efter basislønssystemet jf. kap. 3, ydes et pensionsgivende tillæg på 7.300 kr. (31-03-2000 niveau)

7.

Til farmaceuter, der er omfattet af overgangsordningen efter forhandlingsprotokol vedrørende farmaceuter af den 23-01-2002 ydes et årligt pensionsgivende tillæg på 2.500 kr. (31-03-2000 niveau). Protokollatet er ej optrykt.

BEMÆRKNINGER:

Tillægget ydes til både farmaceuter og humanbiologer.

8.

Sygehusansatte farmaceuter.

- a. Såfremt ansættelsen medfører eftersynspligt uden for normal tjenestetid oppebærer farmaceuten herfor et pensionsgivende tillæg, der udgør 5.500 kr. i årligt grundbeløb (31-03-2000 niveau).
- b. Såfremt ansættelsen medfører tilkaldelsesforpligtelse uden for normal tjenestetid, oppebærer farmaceuten herfor et pensionsgivende tillæg der udgør 10.900 kr. i årligt grundbeløb (31-03-2000 niveau).
- c. Såfremt det pålægges en ved et laboratorium ansat farmaceut at varetage indkøb og distribution af medicin for sygehuset ydes der et ikke-

pensionsgivende tillæg på 31.000 kr. i årligt grundbeløb (31-03-2000 niveau).

- d. Nødvendiggør tjenestepligten regelmæssigt farmaceutens ophold på tjenestestedet i perioden uden for den normale tjenestetid, kan der mellem institutionen og Dansk Farmaceutforening træffes særlig aftale, bl.a. om afkortning af den normale dagtjeneste.
- e. Farmaceuter, hvis ansættelse medfører undervisningsarbejde i perioden uden for den normale tjenestetid, oppebærer for denne tjeneste samme betaling som den, der til enhver tid er gældende for underordnede sygehuslæger.

BEMÆRKNINGER:

Eventuelt overarbejde i forbindelse med eftersyn og tilkald betales efter de for underordnede sygehuslægers overarbejde gældende satser.

PSYKOLOGER

BEMÆRKNINGER:

Ved lov af 30-06-1993 om psykologer er der åbnet mulighed for, at psykolognævnet kan meddele psykologer autorisation.

I tilknytning hertil har psykolognævnet udsendt særlige retningslinier for praktisk uddannelse som grundlag for autorisation.

Det fremgår af retningslinierne, at psykologen for at opnå autorisation skal have gennemgået en praktisk uddannelse af mindst 2 års varighed, som skal have bredde inden for psykologiske arbejdsområder. Endvidere skal der modtages faglig vejledning/supervision på 160 timer i løbet af de to år.

Hvis der ansættes en psykolog, og autorisation er en forudsætning for varetagelsen af stillingen, bør arbejdet tilrettelægges på en sådan måde, at der er mulighed for at gennemføre den i loven forudsatte efteruddannelse.

9.

Til psykologer, ansat ved kliniske hospitalsafdelinger, som i mindst 3 år har været beskæftiget ved klinisk psykologarbejde, ydes et ikke-pensionsgivende tillæg på 8.800 kr. i årligt grundbeløb (31-03-2000 niveau).

10.

- a) Autoriserede psykologer, som er beskæftiget inden for skolevæsenet, oppebærer fra 01-04-2000 et pensionsgivende tillæg på 31.000 kr. i årligt grundbeløb (31-03-2000 niveau).

****NYT****

- b) **Psykologer, som er beskæftiget inden for pædagogisk/psykologisk rådgivningskontor (PPR), og som aflønnes efter basislønforløbets trin 8, ydes med virkning fra den 01-04-2006 et pensionsgivende tillæg på 17.800 kr. (31-03-2000 niveau).**

For psykologer, som pr. 01-04-2006 oppebærer funktions- og/eller kvalifikationstillæg ydet som compensation for lønforskellen i forhold til psykologer aflønnet efter overenskomst mellem KL og Danmarks Lærerforening, foretages modregning med indtil 17.800 kr. (31-03-2000 niveau).

BEMÆRKNINGER:

Der kan kun foretages modregning i tidligere lokalt aftalte tillæg, der er begrundet i/eller forhandlet med baggrund i lønudligning.

11.

Tillæg i henhold til pkt. 9 og 10a) kan ikke oppebæres samtidig med tillæg ydet i henhold til overenskomstens § 25.

Tillæg ydet efter protokollaterne indgår i vurderingen i forbindelse med ydelse af tillæg efter overenskomstens §§ 6 og 7.

12.

Rådighedstillæg/ulempeydelse til psykologer, der ansættes ved døgninstitutioner for børn og unge, oprettet i henhold til Lov om social service § 51 (ekskl. amtsungdomscentre og institutioner for børn og unge med betydelig og varig nedsat fysisk eller psykisk funktionsevne).

- a. I de tilfælde, hvor en psykolog er pålagt rådighedstjeneste, ydes et pensionsgivende tillæg på 14.300 kr. (31-03-2000 niveau), som dækker betaling (herunder nattillæg, søn- og helligdagstillæg m.v.) for de ulemper, der kan opstå ved sporadiske opkald uden for normal arbejdstid.
- b. I de tilfælde, hvor en psykolog er pålagt tjeneste i henhold til institutions tjenesteplan, ydes tillæg efter regler, svarende til de for det pæ-

dagogiske personale gældende, dvs. natpenge, godtgørelse for tjeneste på lørdage, søn- og helligdage, grundlovsdag, juleaftensdag, godtgørelse for delt tjeneste, godtgørelse for opkald på fridage samt betaling for rådighedsvagter.

De under pkt. a og b nævnte tillæg kan ikke oppebæres samtidig, medmindre andet aftales lokalt.

BEMÆRKNINGER:

Bestemmelserne finder ikke anvendelse for ansatte, der oppebærer tillæg i henhold til overenskomstens § 25.

Det er amtet, der afgør, om det er reglerne efter pkt. a eller pkt. b, der skal finde anvendelse.

Tillæg ydet efter protokollatet indgår i vurderingen i forbindelse med ydelse af tillæg efter overenskomstens §§ 6 og 7.

INGENIØRER

13.

Såfremt der i forbindelse med deltagelse i vintervedligeholdelsen pålægges den ansatte ubestemt rådighedspligt med hjemmepligt ved udsigt til sne, ydes der et ikke-pensionsgivende tillæg på 11.200 kr. i årligt grundbeløb (31-03-2000 niveau).

BEMÆRKNINGER:

- a) *Bestemmelsen om vintervedligeholdelse omfatter akademi-, civil-, diplom- og teknikumingeniører.*
- b) *Ved opslag af ledige ingeniørstillinger, der vil kunne besættes med såvel akademi-, civil-, diplom- som teknikumingeniører, bør det fremgå, at alle de nævnte grupper vil kunne komme i betragtning ved besættelsen af stillingen.*
- c) *Teknisk Landsforbund har godkendt, at overenskomstens bestemmelser anvendes på de teknikumingeniører, der er medlemmer af Teknisk Landsforbund, således at der med hensyn til disse teknikumingeniørers pensionsbidrag forholdes som hidtil.*

BIBLIOTEKARER

14.

Bibliotekarer, der ansættes i stillinger, der forudsætter bibliotekarisk uddannelse, omfattes af protokollat nr. 11 i Protokollater vedrørende særbestemmelser inden for KL's område, indgået i tilslutning til KL's overenskomst.

BEMÆRKNINGER:

Bestemmelsen vedrører alene bibliotekarer i basisstillinger.

Det nævnte protokollat fra KL's område fremgår af bilag 5.

København, den 07-07-2005

For AMTSRÅDSFORENINGEN:
Signe Friberg Nielsen /Tine Holst

For AKADEMIKERNES CENTRALORGANISATION:
Sine Sunesen

BILAG 1. OVERENSKOMSTENS OMRÅDE

I.

<i>Forhandlingsberettiget organisation</i>	<i>Uddannelse</i>	<i>Almen betegnelse</i>
Arkitektforbundet	Cand.arch.	Arkitekt
Bibliotekarforbundet	Bibliotekar/ Bibliotekar DB	Bibliotekar
	Cand.scient.bibl.	
Civiløkonomerne	HA	
	ESA	
Danmarks Jurist - og Økonomforbund	Cand.act. (a)	Aktuar/kandidat i forsikringsvidenskab
	Cand.merc. (a)	Erhvervsøkonomisk kandidat
	HA-jur.	Handelsjurist
	Cand.merc. (jur.) (a)	
	Cand.merc. (dat.) (a)	
	Cand.merc. (mat.) (a)	
	Cand.merc. (fil.) (a)	
	Cand.merc. (Int.) (a)	
	Cand.jur.	Juridisk kandidat
	Cand.scient.adm. (a)	Kandidat i admini- stration
	Cand.scient.pol. (a)	Kandidat i stats- kundskab
	Cand.merc.aud. (a)	Revisorkandidat
	Cand.scient.soc./ mag. scient. soc. (a)(b)	Sociolog
	Cand.polit./ Cand.oecon (a)	Økonom
	Cand.rer.soc. (a)	
	Cand.scient.oecon (a)	
	Kand.samf. (a)	
Cand.tecn.soc. (a)		

<i>Forhandlingsberettiget organisation</i>	<i>Uddannelse</i>	<i>Almen betegnelse</i>
	Cand.adm.pol. (a)	
	Cand.negot. med en 4-årig uddannelse (a)	
	Cand.negot. med en 5-årig uddannelse (a)	
	Cand.comm. (a) (c)	
	Cand.scient.san. publ. (j)	kandidat i folkesundhedsvidenskab (j)
	AAE'ere	
	AAD'ere	
Dansk Kiropraktor - Forening	Cand.manu.	Kandidat i klinisk biomekanik
		Kiropraktor (d)
Dansk Farmaceutforening	Cand.pharm.	Farmaceut
	Cand.scient. i humanbiologi	Humanbiolog
DM (Dansk Magisterforening)		Konservator (e)
	Mag.art.	Magister (bortset fra gymnasielærere)
	Mag.scient.	
	Cand.scient.	
	Cand.art.	
	Cand.mag.	
	Cand.mag. i virksomhedskommunikation (i)	
	Cand.stat.	
	Cand.pæd.	
	Lic.phil.	
	Lic.scient.	
	Dr.phil.	
Dr.scient.		

<i>Forhandlingsberettiget organisation</i>	<i>Uddannelse</i>	<i>Almen betegnelse</i>
	Cand.comm. (c)	
	Cand.phil.	
	Musikterapeut (f)	Musikterapeut (f)
	Cand.scient.soc./ mag.scient.soc. (b)	Sociolog
	Cand.scient.anth.	Antropolog
	Cand.scient.san. publ. (j)	Kandidat i folke- sundhedsvidenskab (j)
	Cand.scient.san (k)	Sundhedsfaglig kandidat (k)
Dansk Mejeriingeniør Forening	Cand.lact.	Mejeriingeniør
Dansk Psykolog Forening	Cand.psych.	Psykolog
	Cand.pæd. i psyko- logi	
	Mag.art. i psykologi	
	Lic.psych	
Den Danske Landinspektørforening	Cand.geom.	Landinspektør
Forbundet Kommunikation og Sprog	Cand.ling.merc.	
	Cand.interpret.	
	Cand.mag. i sprog og internationale forhold fra Aalborg Universitet	
	Cand.mag. i virk- somhedskommuni- kation (i)	
Den Danske Dyrlægeforening	Cand.med.vet.	Dyrlæge
Ingeniørforeningen i Danmark		Akademiingeniør
	Cand.polyt.	Civilingeniør
		Diplomingeniør
		Eksportingeniør
	Levnedsmiddelingeniør (g)	Levnedsmiddelingeniør (g)

<i>Forhandlingsberettiget organisation</i>	<i>Uddannelse</i>	<i>Almen betegnelse</i>
	Cand.tech.al.(g)	Levnedsmiddelkandidat fra levnedsmiddel-, kødindustri- og mejerilinjen (g)
		Teknikumingeniør
	Cand.scient. i data-teknik	
	Cand.scient. (g)	Kandidat I human ernæring (g)
Foreningen af Levnedsmiddelingeniører- og kandidater	Cand.brom.	Bromatolog
	Cand.tech.al. (g)	Levnedsmiddelkandidat fra levnedsmiddel-, kødindustri- og mejerilinjen (g)
	Levnedsmiddelingeniør (g)	Levnedsmiddelingeniør (g)
	Cand.scient. (g)	Kandidat i human ernæring (g)
Jordbrugsakademikerne	Cand.agro.	Agronom
	Cand.silv.	Forstkandidat
	Cand.hort	Hortonom
	Cand.oecon.agro	Jordbrugsøkonom
	Cand.hort.arch.	Landskabsarkitekt
	Cand.scient. i landskabsforvaltning	
	Cand.scient. i agricultural development	
	Cand.scient i miljø-kemi	

Noter

- (a) Disse uddannelser betegnes som "universitetsøkonomer".
- (b) Cand.scient.soc. eller mag.scient.soc henhører under DJØF. Undtaget herfor er de tilfælde, hvor uddannelserne i overvejende grad består af

antropologi eller etnografi 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).

- (c) Cand.comm. med samfundsvidenskabeligt overbygningsfag, der ikke er gymnasielærerfag henhører under Danmarks Jurist- og Økonomforbund, og cand.comm. med samfundsfag eller et fag fra det naturvidenskabelige eller det humanistiske hovedområde som overbygningsfag henhører under DM (Dansk Magisterforening).
- (d) Kiropraktorer, der er autoriseret i henhold til Lov nr. 415 af 6. juni 1991.
- (e) Konservatorer, der har afsluttet konservatorskolens 5-årige uddannelse.

****NYT****

- (f) Musikterapeuter, uddannet ved Aalborg Universitet i henhold til bekendtgørelse nr. 87 af 12. marts 1984 om forsøgsuddannelse i musikterapi. **Bekendtgørelsen er ophævet.**
- (g) Levnedsmiddelingenører og levnedsmiddelkandidater (cand.brom og cand.techn.al.) og kandidater i human ernæring (cand.scient) med afgangseksamen fra Den Kgl. Veterinær- og Landbohøjskole henhører under Foreningen af Levnedsmiddelingenører og –kandidater. Med afgangseksamen fra Danmarks Tekniske Universitet henhører de pågældende under Ingeniørforeningen i Danmark.
- (h) Cand.scient.er med afgangseksamen fra Den Kgl. Veterinær- og Landbohøjskole.
- (i) Kandidater i stillinger som underviser eller forsker henhører under, øvrige henhører under Forbundet Kommunikation og Sprog.

Ved stillinger som underviser eller forsker forstås stillinger opslået udelukkende til undervisning og/eller forskning.

- (j) Cand.scient.san.publ. i stillinger som underviser og forsker henhører under DM (Dansk Magisterforening).

Ved stillinger som underviser eller forsker forstås stillinger opslået udelukkende til undervisning og/eller forskning.

****NYT****

(k) Det forudsættes, at kandidaten er optaget på cand. scient.san. uddannelsen på grundlag af en adgangsgivende eksamen, der henhører under akademikeroverenskomstens dækningsområde.

II. Andre

Bachelorer

Bachelorer, som i henhold til bekendtgørelse **nr. 338 af 6. maj 2004 fra Ministeriet for Videnskab, Teknologi og Udvikling** efter 3 års studier af en kandidatuddannelse har erhvervet bachelorgraden BA eller BS.

Bachelorer, som i henhold til Kulturministeriets bekendtgørelse nr. 460 af 15. juni 1998 om bachelor- og kandidatuddannelser ved Danmarks Biblioteksskole, efter 3 års studier af kandidatuddannelsen har erhvervet sig bachelorgraden BSc.

****NYT****

Bachelorer, som i henhold til Kulturministeriets bekendtgørelse nr. 531 af 27. juni 2002 om Arkitektuddannelsen efter 3 års studier har erhvervet bachelorgraden BA.

****NYT****

III. Cand.it.

Forhandlings- og aftaleretten for kandidater i informationsteknologi (cand.it.), som er optaget på uddannelsen på grundlag af en adgangsgivende eksamen, der henhører under akademikeruddannelsens dækningsområde, varetages af den organisation, som den adgangsgivende uddannelse henhører under. Øvrige kandidater med titlerne cand.it. er ikke omfattet af akademikeroverenskomsten.

BILAG 2. KVALIFIKATIONSTILLÆG OG KOMPETENCEUDVIKLING

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

Kompetenceudvikling

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

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

Kompetenceudvikling er et naturligt element i det enkelte amts personalepolitik.

På den enkelte arbejdsplads foretages strategisk forankrede og systematisk kompetenceudvikling for alle ansatte.

****NYT****

Der skal udarbejdes en udviklingsplan for den enkelte ansatte. Udviklingsplanen udarbejdes i dialog mellem medarbejder og ledelse. Udviklingsplanen indeholder målsætninger for medarbejdernes udvikling på kortere og længere sigt. Udviklingsplanen kan omfatte konkrete aktiviteter, der iværksættes for at nå målene. Det forudsættes, at det er en gensidig forpligtelse, at udviklingsplanen gennemføres.

Der følges op på udviklingsplanen årligt. Opfølgningen kan medføre en justering af udviklingsplanen.

Der foretages en særlig opfølgning for ansatte, som har været fraværende fra arbejdspladsen i en periode, f.eks. på grund af barsel, længevarende sygdom eller lignende.

BEMÆRKNINGER:

Udviklingsmål for ansatte kan udarbejdes i forbindelse med medarbejderudviklingssamtaler, gruppeudviklingssamtaler, teambuildingsaktiviteter, seminarier eller lignende.

Kvalifikationstillæg

Aftaler om kvalifikationstillæg baseres på fx gennemført uddannelsesforløb, eventuelle tidligere ansættelser og personlige kvalifikationer. Hertil kommer markedssituationen, som kan begrunde tillæg af rekrutteringsmæssige årsager.

Teoretisk og praktisk kompetenceudvikling i bred forstand, herunder efter- og videreuddannelse, opnåelse af autorisation, specialistuddannelse, beskikkelse og lignede 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 konkrete omstændigheder begrundes det, aftales som midlertidige tillæg. For at honorere en særlig indsats kan der aftales engangsvederlag.

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

****NYT****

BILAG 3. INSPIRATION TIL DE LOKALE LØNFORHANDLINGER

Formålet med dette bilag er at understøtte den lokale løndannelse ved at give inspiration til de lokale parter i forhold til tilrettelæggelse af forhandlingsprocessen. Formålet er endvidere at sikre et godt forhandlingsklima, så lønforhandlingen bliver en proces, hvor begge parter samarbejder og når frem til et fælles resultat.

Bilaget indeholder en række forslag til de lokale forhandlere. Der er ikke tale om en udtømmende opstilling.

Forberedelse:

- Sørg for at forhandlerne i forhold til den AC-gruppe, der skal forhandles med og for, har den nødvendige information: overenskomstens lønbestemmelser, lokal MED-aftale m.v.
- Forhandlerne skal have et fælles statistisk grundlag, jf. overenskomstens bestemmelser herom, herunder oplysninger om AC`ernes antal, indplacering på henholdsvis gammelt og nyt lønsystem, anciennitetsmæssige placeringer og nuværende til-læg. Talgrundlaget bør være kendt for begge parter inden for-handlingen.
- Tidsterminer skal være fastsat og de nødvendige drøftelser (f.eks. personalepolitik og kompetenceudvikling) foretaget in-den lønforhandlingen.
- Forhandling sker i henhold til 6 ugers fristen, hvis ikke andet er aftalt.

Ved nyansættelse:

- Der bør på arbejdspladsen udarbejdes en lokalaftale om pro-cedure ved nyansættelser.
- Ved forhandling i forbindelse med nyansættelse bør parterne sikre, at de nødvendige oplysninger er til rådighed (stillingsbe-skrivelse, vedkommendes kvalifikationer og forslag til løn).

Ved øvrige lønforhandlinger:

- Der tages udgangspunkt i medarbejderens individuelle udviklingsplan.
- Det er væsentligt, at der er realistiske forventninger på begge sider af bordet.
- Ved afslag skal der følges op på de aftalte udviklingsmål for medarbejderen, så pågældende ved, hvordan et tillæg på sigt kan opnås.

Vedrørende referatskrivning/afslutning:

- Sørg for at beslutningen straks skrives ned.
- Skriv beslutningen/lønaftalen så klar, kort og præcis som muligt.
- Ved uenighed: sørg for, at begge parter opfattelse fremgår af referatet og aftal, hvornår og hvordan forhandlingen evt. fortsætter.

Vedrørende information:

- Meld åbent ud om resultatet til alle omfattet af forhandlingen.

Parterne bør løbende evaluere forhandlingsformen og evt. overveje ændringer.

BILAG 4. OVERSIGT OVER PENSIONS KASSER

ORGANISATION	PENSIONS KASSE
Arkitektforbundet	Arkitekternes Pensionskasse
Bibliotekarforbundet	Kommunernes Pensionsforsikring
Civiløkonomerne	AP-Pension
Den danske Landinspektørforening	Den af Den danske Landinspektørforening etablerede pensionsordning
Dansk Farmaceutforening	Apotekervæsenets Pensionsordning Dansk Farmaceutforenings Pensionsordning
Dansk Kiropraktor-Forening	Codan Pension
Danmarks Jurist- og Økonomforbund	Juristernes og Økonomernes Pensionskasse
DM (Dansk Magisterforening)	MP Pension – Pensionskasse for Magistre og Psykologer
Dansk Mejeriingeniør Forening	AP-Pension
Dansk Psykolog Forening	MP Pension – Pensionskasse for Magistre og Psykologer
Den Danske Dyrlægeforening	Pensionskassen for Jordbrugsakademikere og Dyrlæger
Forbundet Kommunikation og Sprog	PFA-Pension

Foreningen af levnedsmiddel- ingeniører og -kandidater	Pensionskassen for Jordbrugsakade- mikere og Dyrlæger
Bromatologer, levnedsmiddel- ingeniører, levnedsmiddelkandi- dater, kandidater i humanernæ- ring, kandidater i kødteknologi	Pensionskassen for Jordbrugsakade- mikere og Dyrlæger
Ingeniørforeningen i Danmark	Ingeniørforeningens Pensionskasse – Ingeniør Pension
Civilingeniører	Danske civil- og akademiingeniørers pensionskasse
Akademiingeniører	Danske civil- og akademiingeniørers pensionskasse
Cand.scient'er i datateknik	Danske civil- og akademiingeniørers pensionskasse
Levnedsmiddelkandidater	Danske civil- og akademiingeniørers pensionskasse
Kandidater i human ernæring og Kødteknologi	Danske civil- og akademiingeniørers pensionskasse
Teknikumingeniører	Pensionskassen for teknikum- og diplomingeniører
Diplomingeniører	Pensionskassen for teknikum- og diplomingeniører
Levnedsmiddelingenierer	Pensionskassen for teknikum- og diplomingeniører
Eksportingeniører	Pensionskassen for teknikum- og di- plomingeniører
Jordbrugsakademikerne:	
A) Agronomer, hortonomer, land- skabsarkitekter, jordbrugsøkon- omer, cand.scient. i landskabsfor- valtning, cand.scient. i agrucultu- ral development og cand.scient. i miljøkemi	Pensionskassen for Jordbrugsakade- mikere og Dyrlæger
B) Forstkandidater	Forstkandidatforeningens Pensions- ordning under PFA

BILAG 5. AFSKRIFT AF PROTOKOLLAT NR. 12 VEDRØRENDE BIBLIOTEKARER.

****NYT****

”

1. For bibliotekarer, som er tillagt funktion med aften-, lørdags-, bogbus eller søndagstjeneste, kan der lokalt indgås aftale om funktionsløn.
2. Hvis der ikke indgås lokal aftale om funktionstillæg for aften-, lørdags-, bogbus eller søndagstjeneste, ydes et pensionsgivende funktionstillæg på 5.000 kr. årligt (31-03-2000 niveau).
3. Bestemmelserne i pkt. 1 og 2 gælder ikke for viceoverbibliotekarer/vicestadsbibliotekarer i kommuner med over 25.000 indbyggere og overbibliotekarer/stadsbibliotekarer.

BEMÆRKNINGER:

Bibliotekarer, som har vagter i form af aftentjeneste, lørdagstjeneste, bogbustjeneste eller søndagstjeneste, kan der indgås lokal aftale om vagtillæg efter pkt. 1.

For bibliotekarer, som har vagter i form af aftentjeneste efter kl. 18.00 (mindst 1 time), lørdagstjeneste efter kl. 12.00, bogbustjeneste eller søndagstjeneste, kan der indgås lokal aftale om vagtillæg efter pkt. 1.

Hvis der for vagter nævnt i 2. afsnit ikke kan indgås aftale om ydelse af vagtillæg efter hovedreglen i pkt. 1, ydes vagtillæg efter tilbagefaldsreglen i pkt. 2.

Søndagstjeneste for hver enkel medarbejder kan ikke tilretelægges mere end hver 4. weekend, medmindre der lokalt indgås aftale herom.”