

Overenskomst for akademikere ansat i kommuner

KL

Københavns Kommune

Frederiksberg Kommune

Arkitektforbundet

Bibliotekarforbundet

Civiløkonomerne

Danmarks Jurist- og Økonomforbund

Den Danske Landinspektørforening

Dansk Farmaceutforening

Dansk Kiropraktor-Forening

Dansk Magisterforening

Dansk Mejeriingeniør Forening

Dansk Psykolog Forening

Den Danske Dyrlægeforening

Foreningen af Levnedsmiddelingenier og –kandidater

Forbundet Kommunikation og Sprog

Ingeniørforeningen i Danmark

Jordbrugsakademikerne

| Indholdsfortegnelse | Side |
|---|-------------|
| Kapitel 1. Personafgrænsning | 4 |
| § 1. Hvem er omfattet og hvem har forhandlings- og aftaleretten..... | 4 |
| § 2. Personafgrænsning..... | 5 |
| Kapitel 2. Aflønning mv. af akademikere efter basislønsystemet | 5 |
| § 3. Løn | 5 |
| § 4. Basisløn og indplacering..... | 6 |
| § 5. Funktionstillæg..... | 6 |
| § 6. Kvalifikationstillæg..... | 7 |
| § 7. Overgangsordning ved overgang til basislønsystemet | 7 |
| § 8. Forhandlingsystemet lokalt | 8 |
| § 9. Rets- og interesselister | 10 |
| § 10. Anciennitet..... | 11 |
| § 11. Lønregulering..... | 12 |
| § 12. Funktionærlov..... | 12 |
| § 13. Pension | 13 |
| § 14. ATP | 13 |
| § 15. Frit valg..... | 14 |
| § 16. Arbejdstid..... | 14 |
| § 17. Barns 1. sygedag | 15 |
| § 18. Tjenestefrihed | 15 |
| § 19. Udgifter ved tjenesterejser | 16 |
| § 20. Opsigelse | 16 |
| § 21. Tjenestemandshøring..... | 17 |
| § 22. Øvrige ansættelsesvilkår | 17 |
| Kapitel 3. Aflønning mv. af akademikere, som ikke er overgået til basislønsystemet..... | 18 |
| § 23. Løn og indplacering..... | 18 |
| § 24. Kvalifikationstillæg..... | 19 |
| § 25. Lønregulering..... | 19 |
| § 26. Arbejdstid..... | 19 |
| § 27. Øvrige ansættelsesvilkår | 20 |
| Kapitel 4. Ikrafttræden og opsigelse..... | 20 |
| § 28. Ikrafttræden og opsigelse | 20 |
| Bilag 1 - Overenskomstens område..... | 24 |
| Bilag 2 - Kvalifikationstillæg og kompetenceudvikling | 29 |
| Bilag 3 – Inspiration til de lokale lønforhandlinger | 31 |
| Bilag 4 - Oversigt over pensionskasser | 32 |
| Bilag 5 - Tillægspulje..... | 34 |
| Protokollater vedrørende særbestemmelser inden for KL's område samt Københavns Kommune og Frederiksberg Kommunes områder.. | 35 |

| | |
|---|----|
| Protokollat 1 - Arkitekter | 35 |
| Protokollat 2 - Rådighedstillæg til jurister og universitetsøkonomer | 35 |
| Protokollat 3 - Ansættelse i administrative stillinger (KL)..... | 36 |
| Bemærkning vedrørende turnustillæg..... | 36 |
| Protokollat 4 - Landinspektører | 37 |
| Protokollat 5 – Farmaceuter (i Apotekervæsenets Pensionsordning)..... | 37 |
| Protokollat 6 – Farmaceuter (uden for Apotekervæsenets Pensionsordning)..... | 37 |
| Protokollat 7 - Psykologer beskæftiget inden for skolevæsenet..... | 37 |
| Bemærkning vedrørende psykologer | 38 |
| Protokollat 8 - Rådighedstillæg til magistre og psykologer (KL) | 38 |
| Protokollat 9 - Støttepsykologer..... | 38 |
| Protokollat 10 – Rådighedstillæg/ulempeydelser psykologer (Københavns Kommune) | 39 |
| Protokollat 11 - Bibliotekarere..... | 39 |
| Bemærkning vedrørende dyrlæger (KL)..... | 40 |
| Protokollat 12 – Ingeniører (Københavns Kommune og Frederiksberg Kommune) | 40 |
| Bemærkning vedrørende teknikumingeniører (KL) | 40 |
| Protokollat 13 – Frederiksberg Kommune – 1. maj..... | 40 |

Kapitel 1. Personafgrænsning

§ 1. Hvem er omfattet og hvem har forhandlings- og aftaleretten

Stk. 1

Overenskomsten omfatter akademikere, som ansættes i stillinger, der forudsætter akademisk uddannelse, og som har en af de uddannelser, som er nævnt i bilag 1, og er ansat i:

1. KL's forhandlingsområde,
2. Københavns Kommune og
3. Frederiksberg Kommune.

Bemærkning:

Det er aftalt med AC-organisationerne, at overenskomsten også finder anvendelse for akademikere ansat ved Naturgasselskaberne og andre fælleskommunale virksomheder.

Pr. 1. oktober 2005 bliver Københavns og Frederiksberg Kommuner medlemmer af KL. Særbestemmelser for Københavns og Frederiksberg Kommune gælder fortsat for ansatte i disse kommuner. Tilsvarende gælder særbestemmelser for KL's forhandlingsområde ikke for ansatte i Københavns- og Frederiksberg Kommune.

Overenskomsten finder alene anvendelse for bachelorer, der ansættes i stillinger, der opslås til besættelse med en akademiker, herunder en bachelor, jf. bilag 1.

Bemærkning KL:

Stillinger på grundløntrin 49 og derover besættes efter kommunalbestyrelsens beslutning på tjenstemands- eller overenskomstvilkår. Aftale om aflønning af chefer er gældende for disse stillingsbesættelser. Stillinger under grundløntrin 49 besættes dog ikke på tjenstemandsvilkår medmindre den pågældende allerede er tjenstemand.

Førstegangansættelse i en tjenstemandsstilling af ingeniører kan som hidtil indtil videre ikke ske lavere end på løntrin 50.

Bemærkning Københavns Kommune:

Stillinger på løntrin 49 eller derunder kan ikke besættes på tjenstemandsvilkår, med mindre den pågældende allerede er ansat som tjenstemand.

Stillinger over løntrin 49 kan principielt besættes på tjenstemandsvilkår. Ansættelse af akademikere bør dog i videst muligt omfang ske på overenskomstvilkår.

Stk. 2

Overenskomsten omfatter ikke:

1. tjenstemænd,
2. pensionerede tjenstemænd 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 offentlig arbejdsgiver har ydet bidrag, samt
- 4. personer, der er fyldt 70 år.

Stk. 3

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

§ 2. Personafgrænsning

Stk. 1

Akademikere, som er ansat 1. april 1998 eller senere, jf. dog § 23, stk. 4, og akademikere, som i medfør af § 7 overgår til aflønning efter basislønssystemet, er omfattet af kapitel 2.

Stk. 2

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

Kapitel 2. Aflønning mv. af akademikere efter basislønssystemet

§ 3. Løn

Stk. 1

Lønnen består af 4 elementer:

1. basisløn, jf. § 4,
2. funktionstillæg, jf. § 5,
3. kvalifikationstillæg, jf. § 6 og
4. resultatløn, jf. § 22, pkt. 4.

Stk. 2

Akademikere er omfattet af Aftale om udmøntningsgaranti af nye midler til lokal løndannelse.

Bemærkning:

Aftale om udmøntningsgaranti findes i KL's Løn og Personale, afsnit 09.20. 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.

Stk. 3

Lønnen til deltidsbeskæftigede beregnes som en forholdsmæssig del af lønnen til fuld-
tidsbeskæftigede.

Stk. 4

Lønnen udbetales månedsvis bagud.

Stk. 5

De ansatte får en specificeret oversigt over den udbetalte løn samt indbetalte pensions-
bidrag. Følgende tekst skal stå på specifikationen: ”1/3 af det samlede pensionsbidrag
er egetbidraget”.

§ 4. Basisløn og indplacering

Stk. 1

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

| Basislønstrin | Årlig grundløn (nettoløn) 1. april 2005 til 31. marts 2006 kr. (31/3 2000-niveau) | Årlig grundløn (nettoløn) fra 1. april 2006 Kr. (31/3 2000-niveau) |
|---------------|---|--|
| 1 | 197.267 kr. | 197.267 |
| 2 | 201.864 kr. | 201.864 |
| 3 | 211.720 kr. | 214.320 |
| 4 | 229.109 kr. | 231.709 |
| 5 | 244.181 kr. | 246.781 |
| 6 | 256.650 kr. | 259.250 |
| 7 | 264.389 kr. | 264.389 |
| 8 | 277.519 kr. | 280.119 |

Stk. 2

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

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

Alle trin er 1-årige.

§ 5. Funktionstillæg

Stk. 1

Funktionstillæg ydes ud over basislønnen og eventuel kvalifikationstillæg. Funktionstil-
læg 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.

Stk. 3

Funktionstillæg aftales i øvrigt lokalt på grundlag af de funktioner, den ansatte/de ansatte varetager. Funktionstillæg, som aftales efter overenskomstens udsendelse, ydes som pensionsgivende tillæg. Tidligere aftaler om ikke-pensionsgivende tillæg berøres ikke af nævnte ændring, medmindre andet aftales.

§ 6. Kvalifikationstillæg

Stk. 1

Kvalifikationstillæg ydes ud over basislønnen og eventuel funktionstillæg. Kvalifikationstillæg baseres på den enkelte medarbejders, 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.

Stk. 3

Kvalifikationstillæg aftales i øvrigt lokalt. Kvalifikationstillæg, som aftales efter overenskomstens udsendelse, ydes som pensionsgivende tillæg. Tidligere aftaler om ikke-pensionsgivende tillæg berøres ikke af nævnte ændring, medmindre andet aftales.

Bemærkning:

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 2 om kvalifikationstillæg og kompetenceudvikling.

§ 7. Overgangsordning ved overgang til basislønssystemet

Stk. 1

Overgang til basislønssystemet er frivillig for ansatte, der er ansat før 1. april 1998.

Stk. 2

Ansatte, der ikke overgår til basislønssystemet, aflønnes fortsat efter det hidtidige lønssystem, jf. Kapitel 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 inden for overenskomstens område.

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 basislønssystemet, 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.

Bemærkning:

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 basislønssystemet, 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 løndele. **[O.05]** Med virkning fra 1. april 2006 ydes pension af det samlede tillæg, uanset om det træder i stedet for en hidtil pensionsgivende eller en hidtil ikke-pensionsgivende løndel. **[O.05]**

Stk. 5

Midlertidige tillæg bevares uændret i overensstemmelse med den lokale 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.

§ 8. Forhandlingssystemet lokalt

Stk. 1. Aftaleret

Lokal aftale om ydelse af tillæg indgås mellem kommunen og vedkommende forhandlingsberettigede organisation. .

Bemærkning:

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 kommunen aftale, at forhandlingerne føres samlet mellem en flerhed af repræsentanter for arbejdstagerne og kommunen. 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.

Bemærkning:

Forhåndsftaler kan indgås for hele eller dele af kommunen.

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

Stk. 4. Drøftelse

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

Stk. 5. Procedure lokalt

- a. Kommunen/forvaltningen indkalder til et samlet møde med (lokale) repræsentanter for AC-organisationerne 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 en 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.

Bemærkning:

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

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

Bemærkning:

Opmærksomheden henledes på, at sager om nyansættelser og væsentlige stillingsændringer søges fremmet mest muligt.

- c. 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.
- d. Såvel kommunen som (lokale) repræsentanter for de forhandlingsberettigede organisationer har pligt til at forhandle løn efter denne aftale.
- e. Lønforholdene for den enkelte ansatte i kommunen skal vurderes ved den årlige lønforhandling. Det er ikke hensigten, at en medarbejder i et længerevarende ansættelsesforhold skal forblive på basislønnen. De lokale forhandlingsparter skal i forbindelse med de årlige lønforhandlinger være særligt opmærksomme på dette.

Stk. 6. Indholdet af lokale aftaler

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

Bemærkning:

Der henvises til bilag nr. 3 – Inspiration til lokale lønforhandlinger.

§ 9. Rets- og interesselvister

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 kommunale arbejdsgiverpart henvendelse til AC med henblik på afholdelse af mægling/møde/forhandling mellem den kommunale arbejdsgiverpart og AC efter bemyndigelse.

Stk. 2. Interesselvister

- a. I den kommune, hvor interesselvisten er opstået, føres der hurtigst muligt mellem kommunen og (lokale) repræsentanter for vedkommende forhandlingsberettigede organisation en forhandling med henblik på at bilægge tvisten.
- b. Bilægges interesselvisten ikke, kan organisationsrepræsentanter fra begge parter tilkaldes med henblik på medvirken i en lokal forhandling mellem kommunen 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 interesselvisten ikke lokalt, oversendes sagen af en af parterne inden for en frist af 14 dage efter den lokale forhandling til centrale forhandlinger mellem vedkommende kommunale 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 interesselvisten drejer sig om de generelle forudsætninger for lokal aftale om tillæg eller i øvrigt principielle spørgsmål, der udspringer af § 8 og § 9, afholdes forhandling mellem den kommunale arbejdsgiverpart og AC efter bemyndigelse.

Bemærkning:

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 kommunale 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.
- b. Lokale aftaler om funktionstillæg kan opsiges i overensstemmelse med den lokale aftale eller ændres ved enighed mellem aftalens parter.
- c. Funktionstillæg med hjemmel i lokale 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. Lokalt 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.

Bemærkning:

Bestemmelsen i pkt. a omhandler kun ændring af kollektive aftaler.

Bestemmelsen i pkt. b dækker såvel kollektive lokale aftaler som aftaler, der kun dækker en enkelt. Opsigelse over for en enkelt ansat skal ske med den pågældendes opsigelsesvarsel.

Kvalifikationstillæg

- a. Centrale aftaler om kvalifikationstillæg kan opsiges i overensstemmelse med bestemmelserne i overenskomsten og hovedaftalen eller kan ændres ved enighed.
- b. Lokale kollektive aftaler om kvalifikationstillæg kan opsiges i overensstemmelse med den lokale aftale eller ændres ved enighed mellem aftalens parter.
- c. Lokale aftaler om kvalifikationstillæg for den enkelte ansatte kan i øvrigt ændres ved enighed mellem aftalens parter.

Bemærkning

Ad pkt. a – bestemmelsen omhandler kun ændring af kollektive aftaler.

Ad pkt. b - ansatte, omfattet af en hidtidige aftale, som opsiges, vil i den situation beholde deres kvalifikationstillæg som en personlig ordning, medmindre andet aftales.

Ad pkt. c - et eksempel kan være stillingsskift inden for kommunen 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 kommunens 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.

Bemærkning:

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 fuldførelse 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. Hvis ansættelsesperioden som ph.d.-studerende som følge af barsel eller adoption er blevet forlænget, medregnes denne i ancienniteten.

Stk. 2

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 1. april 1987 beregnes anciennitet forholdsmæssigt 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 ugentlige 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.

Bemærkning:

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.

Stk. 3

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

§ 11. Lønregulering

Den løn, der er nævnt i §§ 4 og 5 samt kvalifikationstillæg aftalt efter § 6 for grupper af ansatte og udligningstillæg efter § 7, reguleres med den procentregulering, som er gældende på det kommunale område. Andre kvalifikationstillæg aftalt efter § 6 reguleres tilsvarende, medmindre andet aftales.

§ 12. Funktionærlov

For akademikere gælder vilkår efter Funktionærlovens bestemmelser, medmindre der er aftalt afvigelser herfra, jf. § 20 Opsigelse og § 22 Øvrige ansættelsesvilkår.

Bemærkning:

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.

§ 13. Pension

Stk. 1

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

Bemærkning:

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

Stk. 2

[O.05] Det samlede pensionsbidrag udgør 16,4% af de pensionsgivende løndele (med virkning fra 1. april 2006: 16,9%). Egetbidraget udgør 1/3 af det samlede pensionsbidrag.

Pensionsbidragsforhøjelsen på 0,5% kan efter den ansattes eget valg udmøntes som løn, jf. § 15. **[O.05]**

Stk. 3

Basisløn og lokalt aftalt funktions- og kvalifikationstillæg er pensionsgivende, jf. dog § 5, stk. 3 og § 6, stk. 3.

Stk. 4

Kommunen indbetaler pensionsbidraget til pensionsordningen månedsvis bagud samtidig med lønudbetalingen.

Stk. 5

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

Stk. 6

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, som om der var afholdt ferie med løn.

Stk. 7

Tilbagekøb uden forbindelse med pensionsbegivenhedens indtræden kan ikke finde sted for bidrag, der indbetales efter 1. april 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. 8

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

Stk. 9

Hvis deltidsbeskæftigede aflønnes med timeløn for arbejde, der ligger ud over den aftalte beskæftigelse, jf. § 16, stk. 1, er denne aflønning pensionsgivende.

§ 14. ATP

1. For akademikere under 67 år gælder følgende ATP-satser:

| Antal timer pr. måned | C-sats | |
|---------------------------|----------------------|------------------------------|
| | Egetbidrag pr. måned | Arbejdsgiverbidrag pr. måned |
| ≥ 117 timer | 42,15 kr. | 84,30 kr. |
| ≥ 78 timer og < 117 timer | 28,10 kr. | 56,20 kr. |
| ≥ 39 timer og < 78 timer | 14,05 kr. | 28,10 kr. |

2. **[O.05]** Med virkning fra 1. januar 2006 forhøjes ATP-satserne til:

| Antal timer pr. måned | C-sats | |
|---------------------------|----------------------|------------------------------|
| | Egetbidrag pr. måned | Arbejdsgiverbidrag pr. måned |
| ≥ 117 timer | 48,90 kr. | 97,80 kr. |
| ≥ 78 timer og < 117 timer | 32,60 kr. | 65,20 kr. |
| ≥ 39 timer og < 78 timer | 16,30 kr. | 32,60 kr. [O.05] |

Bemærkning:

Hvis lovgivningen om ATP ændres, udsendes rettelsesblad.

§ 15. Frit valg

Stk. 1

[O.05] Med virkning fra 1. april 2006 kan den enkelte medarbejder vælge, om pensionsbidragsforhøjelsen, jf. § 13, stk. 2, i stedet for indbetaling til pensionskassen udbetales som løn.

Stk. 2

Hvis medarbejderen vælger løn, sker det på følgende vilkår:

- Pensionsbidragsforhøjelsen udbetales som løn, idet beløbet gøres pensionsgivende og omregnes til 31/3 2000-niveau.
- Der beregnes 1½% særlig feriegøtgørelse.
- Beløbet udbetales månedsvis bagud.

Der foretages valg for mindst et år ad gangen.

Hvis den enkelte medarbejder ønsker omvalg, sker dette på medarbejderens eget initiativ tidligst efter et år. **[O.05]**

§ 16. Arbejdstid

Stk. 1

Lønnen i § 3 forudsætter fuldtidsbeskæftigelse svarende til normalt 37 timer ugentlig.

Bemærkning:

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

1. Ved ansættelse på deltid med mindre end 8 arbejdstimer pr. uge, jf. § 22, pkt. 15, træffes forud aftale mellem kommunen og organisationen.
2. Ved ansættelse på deltid med 8-20 timer pr. uge sker efterfølgende underretning fra ansættelsesmyndigheden til organisationen.

Stk. 3

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

Stk. 4

Aftalerne om godtgørelse for merarbejde til overenskomstansatte akademikere i KL, Københavns Kommune og Frederiksberg Kommune gælder.

Bemærkning:

Aftalen findes i KL's Løn og Personale, afsnit 31.03.

§ 17. Barns 1. sygedag

Der kan gives hel eller delvis tjenestefrihed med løn til pasning af et sygt barn på dettes første sygedag, hvis

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

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

Bemærkning

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

§ 18. Tjenestefrihed

Stk. 1

Der kan gives tjenestefrihed uden løn, hvis det ikke strider mod kommunens interesse.

Bemærkning:

For tjenestefrihed til nærmere afgrænsede formål henvises til § 22, pkt. 21.

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 overenskomtparter,
2. tjenestefriheden bruges til studier, og
3. studierne er i kommunens interesse.

Stk. 4

Kommunen og vedkommende organisation kan aftale, at kommunen 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.

§ 19. Udgifter ved tjenesterejser

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

§ 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 en 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 tilstede, 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 krav kræver 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 kommunen 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 overfor kommunen inden for 1 måned efter forhandlingen med kopi til vedkommende kommunale arbejdsgiverpart.

Stk. 6

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

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 kommunens forhold, kan det pålægges kommunen at afbøde virkningerne af opsigelsen.

Det kan herved pålægges kommunen, hvis den pågældende og kommunen 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 kommunen.

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

§ 21. Tjenestemandsförhör

Den ansatte har pligt til at give møde ved tjenestemandsförhör og afgive forklaring. Förhörslederen 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.

§ 22. Övrige ansættelsesvilkår

Følgende aftaler i Protokollat om generelle ansættelsesvilkår gælder (de anførte nr. henviser til protokollatets nummerering):

1. **[O.05]** Ansættelsesbreve **[O.05]**

Bemærkning:

Det henstilles til den enkelte kommunalbestyrelse, at der i forbindelse med en ansættelse i henhold til overenskomsten gives hurtig meddelelse herom til vedkommende organisation.

4. Resultatløn

6. **[O.05]** Midlertidig tjeneste i højere stilling (funktion) **[O.05]**

Bemærkning:

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

7. Lønberegning/lønfradrag

8. **[O.05]** Åremålsansættelse **[O.05]**

9. Supplerende pension

12. Tilrettelæggelse af arbejdstid

13. Decentrale arbejdstidsaftaler

14. Deltidsarbejde

15. Tidsbegrænset ansættelse

18. Tele- og hjemmearbejde

19. Ferie

20. **[O.05]** Barsel mv. **[O.05]**

21. Tjenestefrihed uden løn

22. **[O.05]** Seniorpolitik **[O.05]**

23. Befordringsgodtgørelse

- 23 A. Tjenesterejser, herunder befordringsgodtgørelse (Københavns Kommune)

25. Socialt kapitel

26. Virksomhedsoverenskomster
28. [O.05]SU og tillidsrepræsentanter[O.05]
29. [O.05]MED og tillidsrepræsentanter[O.05]
31. [O.05]Aftale om midlertidig tværgående samarbejdsudvalg[O.05]
32. [O.05]Statistikgrundlag for de lokale lønforhandlinger[O.05]

Bemærkning:

Protokollatet findes i KL's Løn og Personale, afsnit 04.00.

Kapitel 3. Aflønning mv. af akademikere, som ikke er overgået til basislønsystemet

§ 23. Løn og indplacering

Stk. 1

Akademikere, som er ansat pr. 31. marts 1998, og som ikke er overgået til basislønsystemet, bevarer som minimum deres hidtidige samlede faste løn inkl. tillæg, herunder fx kvalifikationsløn og tillæg af decentral løn. Den del af lønnen, som hidtil har været reguleret med den reguleringsprocent, som er gældende på det kommunale område, reguleres fortsat.

Bemærkning:

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

[O.05]Herudover aflønnes den ansatte efter sin uddannelse og i forhold til sin anciennitet efter det hidtidige lønforløb:

| Trin | Årlig grundløn (nettoløn)1. april 2005 (31/3 2000-niveau) |
|------|--|
| 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. [O.05] |

Stk. 3

Indplacering i ovennævnte lønforløb sker således:

1. Handelsjurister, AAE'ere, AAD'ere, HA'ere, ESA'ere, BA'ere, BS'ere og levnedsmiddeleniører 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. Bibliotekarer 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 inden for overenskomstens område.

Bemærkning:

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

§ 24. 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.

Bemærkning:

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

Hvis der i en kommune 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 medarbejder. Der er ingen udmøntningspligt for kommunen, og tvisteløsningssystemet eller sanktionsmuligheder kan ikke bringes i anvendelse.

§ 25. Lønregulering

Den løn, der er nævnt i §§ 23 og 24 reguleres med den procentregulering, som er gældende på det kommunale område.

§ 26. Arbejdstid

Lønnen i §§ 23 og 24 forudsætter fuldtidsbeskæftigelse svarende til normalt 37 timer ugentlig.

Bemærkning:

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.

§ 27. Øvrige ansættelsesvilkår

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

- § 3, stk. 2-4 Løn
- § 10 Anciennitet
- § 12 Funktionærlov
- § 13 Pension
- § 14 ATP
- [O.05]§ 15 Frit valg[O.05]**
- § 16, stk. 2-4 Arbejdstid
- § 17 Barns 1.sygedag
- § 18 Tjenestefrihed
- § 19 Udgifter ved tjenesterejser
- § 20 Opsigelse
- § 21 Tjenestemandsførhør
- § 22 Øvrige ansættelsesvilkår

Kapitel 4. Ikrafttræden og opsigelse

§ 28. Ikrafttræden og opsigelse

Stk. 1

Overenskomsten gælder fra 1. april 2005, hvor intet andet er anført.

Stk. 2

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

København, den 18. juli 2005

For

KL

Kjeld Hansen

Anne G. Sørensen

For

Københavns Kommune

Jan Tønners

Jacob Bie

For

Frederiksberg Kommune

Finn Bjørn

For

Arkitektforbundet

Ulrik Linvald

For

Bibliotekarforbundet

Pernille Drost

For

Civiløkonomerne

Vagn K. Jensen

For

Danmarks Jurist- og Økonomforbund

Finn Borch Andersen

John Wæver

For

Den Danske Landinspektørforening

Henrik Bo Pedersen

For

Dansk Farmaceutforening

Steffen Bager

Arne Kurdahl

For

Dansk Kiropraktor-Forening
Hanne Nøddekou-Fink

For
DM (Dansk Magisterforening)
Ingrid Stage

For
Dansk Mejeriingeniør Forening
Martin Holst Petersen

For
Dansk Psykolog Forening
Roal Ulrichsen

For
Forbundet Kommunikation og Sprog
Birgitte Jensen
Jan Ankler

For
Den Danske Dyrlægeforening
Lars Holsaae

For
Forbundet af Levnedsmiddelingenører og –kandidater
J. Hoorfar

For
Ingeniørforeningen i Danmark
Leif Dyrmosé
Ib Oustrup

For
Jordbrugsakademikerne

Poul Erikstrup

Jens Bjerregaard Christensen

Bilag 1 - Overenskomstens område

I.

| Forhandlingsberettiget organisation | Uddannelse | Almen betegnelse |
|--|---|--|
| 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 administration |
| | Cand.scient.pol. (a) | Kandidat i statskundskab |
| | 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) | |
| | 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. | |
| | 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 folkesundhedsvidenskab (j) |
| | Cand.scient.san. (k) | Sundhedsfaglig kandidat (k) |
| Dansk Mejeriingeniør Forening | Cand.lact. | Mejeriingeniør |
| Dansk Psykolog Forening | Cand.psych. | Psykolog |
| | Cand.pæd. i psykologi | |
| | 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 virksomhedskommunikation (i) | |
| Den Danske Dyrlægeforening | Cand.med.vet. | Dyrlæge |
| Ingeniørforeningen i Danmark | | Akademiingeniør |
| | Cand.polyt. | Civilingeniør |
| | | Diplomingeniør |
| | | Eksportingeniør |
| | Cand. Scient. (g) | Kandidat i human ernæring og kødteknologi (h) |
| | Levnedsmiddelingenior (h) | Levnedsmiddelingenior (h) |
| | Cand.techn.al. (g) | Levnedsmiddelkandidat fra levnedsmiddel-, kødindustri- og mejerilinjen (h) |
| | | Teknikumingeniør |
| | Cand.scient. i datateknik | |
| Foreningen af levnedsmiddelingeniorer og -kandidater | Cand.techn.al. (g) | Levnedsmiddelkandidat fra levnedsmiddel-, kødindustri- og mejerilinjen (g) |
| | Levnedsmiddelingenior (g) | Levnedsmiddelingenior (g) |
| | Cand.scient. (g) | Kandidat I human ernæring (g) |
| | Cand.brom. | Bromatolog |
| Jordbrugsakademikerne | Cand.agro. | Agronom |
| | Cand.silv. | Forstkandidat |
| | Cand.hort | Hortonom |
| | Cand.oecon.agro | Jordbrugsøkonom |
| | Cand.nort.arch. | Landskabsarkitekt |
| | Cand.scient. i landskabsforvaltning | |
| | Cand.scient. i agricultural developement | |
| | Cand.scient. i miljøkemi | |

Noter

- (a) Disse uddannelser betegnes som "universitetsøkonomer".
- (b) Cand.scient.soc. eller mag.scient.soc. henhører under DJØF. Undtaget herfra 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 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.
- (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 levnedsmiddeldkandidater (cand.brom. og cand.techn.al.) og kandidater i human ernæring 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 DM (Dansk Magisterforening – 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
- (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 § 1 i 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.

[O.05] Bachelorer, som i henhold til Kulturministeriets bekendtgørelse nr. 531 af 27. juni 2002 om Arkitektuddannelsen efter 3 års studier har erhvervet bachelorgraden BA.[O.05]

[O.05] *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 akademikeroverenskomstens dækningsområde, varetages af den organisation, som denne adgangsgivende uddannelse henhører under. Øvrige kandidater med titlerne cand.it. er ikke omfattet af akademikeroverenskomsten. **[O.05]**

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 indgår som et naturligt element i den enkelte kommunes personalepolitik.

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

[O.05] Der skal udarbejdes en udviklingsplan for den enkelte medarbejder. Udviklingsplanen udarbejdes i dialog mellem medarbejder og ledelse. Udviklingsplanen indeholder målsætninger for medarbejderens 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 særlig opfølgning for ansatte, som har været fraværende fra arbejdspladsen i en periode, fx på grund af barsel, længerevarende sygdom e.l. **[O.05]**

Bemærkning:

Udviklingsmål for medarbejderne kan udarbejdes i forbindelse med medarbejderudviklingssamtaler, gruppeudviklingssamtaler, teambuildingaktiviteter, seminarer 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 lignende, 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 begrunder 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 opfylder de aftalte kriterier.

Bilag 3 – Inspiration til de lokale lønforhandlinger

[O.05] 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 etc.
- Forhandlerne skal have et fælles statistisk grundlag, jf. overenskomstens bestemmelser herom, herunder oplysninger om AC'ernes antal, indplacering på hhv. gammelt og nyt lønsystem, anciennitetsmæssige placeringer og nuværende tillæg. Talgrundlaget bør være kendt for begge parter inden forhandlingen.
- Tidsterminer skal være fastsat og de nødvendige drøftelser (fx personalepolitik og kompetenceudvikling) foretaget inden lønforhandlingen.
- Forhandling sker i henhold til 6 ugers fristen, hvis ikke andet er aftalt.

Ved nyansættelse

- Der bør på arbejdspladsen udarbejdes en lokal aftale om procedure ved nyansættelser.
- Ved forhandling i forbindelse med nyansættelse bør parterne sikre at de nødvendige oplysninger er til rådighed (stillingsbeskrivelse, 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.
- Gør 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. [O.05]

Bilag 4 - Oversigt over pensionskasser

| Organisation | Pensionskasse |
|---|--|
| <i>Arkitektforbundet</i> | Arkitekternes Pensionskasse |
| <i>Bibliotekarforbundet</i> | Kommunernes Pensionsforsikring |
| <i>Civiløkonomerne</i> | AP Pension |
| <i>Den Danske Landinspektørforening</i> | Den af Den Danske Landinspektørforening etablerede pensionsordning |
| <i>Dansk Farmaceutforening</i> | Apotekervæsenets Pensionsordning |
| <i>Dansk Kiropraktor-Forening</i> | Dansk Farmaceutforenings Pensionsordning Codan Pension |
| <i>Danmarks Jurist- og Økonomforbund</i> | Juristernes og Økonomernes Pensionskasse |
| <i>DM (Dansk Magisterforening)</i> | MP Pension – Pensionskassen for magistre og psykologer |
| <i>Dansk Mejeriingeniør Forening</i> | AP-Pension |
| <i>Dansk Psykolog Forening</i> | MP Pension – Pensionskassen for magistre og psykologer |
| <i>Den Danske Dyrlægeforening</i> | Pensionskassen for Jordbrugsakademikere og Dyrlæger |
| <i>Forbundet Kommunikation og Sprog</i> | PFA-Pension |
| <i>Foreningen af Levnedsmiddelingenier og –kandidater Bromatologer, levnedsmiddelingenier, levnedsmiddelkandidater, kandidater i humanernæring, kandidater i kødteknologi</i> | Pensionskassen for Jordbrugsakademikere og Dyrlæger |
| <i>Ingeniørforeningen i Danmark:</i> | Ingeniørforeningens Pensionskasse: Ingeniør Pension |
| <i>- Civilingenierer, Akademiingenierer, cand.scient.er i datateknik, levnedsmiddelkandidater og kandidater i human ernæring og kødteknologi</i> | Dansk civil- og akademiingeniørers pensionskasse |
| <i>- Teknikumingenierer, Diplomingeniører, levnedsmiddelingenier og eksportingenierer</i> | Pensionskassen for teknikum- og diplomingeniører |

Jordbrugsakademikerne:

- Agronomer, hortonomer, landskabsarkitekter og jordbrugsøkonomer, cand.scient i landskabsforvaltning, cand.scient i agricultural development, cand.scient. i miljøkemi

- Forstkandidater

Pensionskassen for Jordbrugsakademikere og Dyrlæger

Forstkandidatforeningens Pensionsordning under PFA

Bilag 5 - Tillægspulje

Mellem AC og de (amts)kommunale arbejdsgiverparter er der indgået en aftale om afsættelse af en pulje til et antal akademikere, som er aflønnet efter trin 8 i basislønforløbet, og som ikke allerede oppebærer tillæg.

Tillægget ydes som pensionsgivende funktions- eller kvalifikationstillæg. Tillægget kan søges af henholdsvis amter, kommuner og AC-organisationerne.

Tillæggets størrelse afpasses efter de lokale forhold.

Udmøntning finder sted efter central aftale mellem parterne.

Ved udmøntningen vil der bl.a. blive lagt vægt på

- Anciennitet i (amts)kommunen
- Selvstændig funktion på mindre institutioner/forvaltninger
- Særlige personlige kvalifikationer
- Ansættelsesperiode i nuværende funktion.

Puljen er til rådighed pr. 1. april 2006.

Bemærkning:

Der udsendes yderligere information herom primo 2006.

Protokollater vedrørende særbestemmelser inden for KL's område samt Københavns Kommune og Frederiksberg Kommunes områder

Protokollat 1 - Arkitekter

1. Optagelsesnævn

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 den kommunale arbejdsgiverorganisation.

Bemærkning:

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

Til imødegåelse af en eventuel lønnedgang ydes der herudover et personligt ureguleret, ikke-pensionsgivende tillæg, der udgør forskellen imellem den pågældendes hidtidige bruttoløn som konstruktør, inklusiv eventuelle tillæg, og bruttolønnen på lønskalaens 1. trin. Dette tillæg aftrappes med halvdelen af enhver stigning i den overenskomstmæssige løn, inklusiv eventuelle tillæg.

2. Forskudt arbejdstid og rådighedstjeneste (Københavns Kommune og Frederiksberg Kommune)

Der tilkommer arkitekter godtgørelse for forskudt arbejdstid og for rådighedstjenester efter de for kommunens tjenestemænd gældende regler og således, at arkitekter med indtil 9 års anciennitet for så vidt angår rådighedstjeneste henføres til satserne for tjenestemænd til og med grundløntrin 32 og øvrige arkitekter under satserne for tjenestemænd på grundløntrin 33 og højere. I særlig tilfælde kan der i stedet herfor efter aftale mellem kommunen og Arkitektforbundet ydes et årligt vederlag. [O.05] Med virkning fra 1. april 2006 er det årlige vederlag pensionsgivende. [O.05]

3. Arbejdstøj (Københavns Kommune)

For arkitekter beskæftiget med tilsynsopgaver under Byggeri og Bolig stilles der specielt arbejdstøj til rådighed, hvis institutionen skønner, at arbejdets beskaffenhed nødvendiggør dette.

Protokollat 2 - Rådighedstillæg til jurister og universitetsøkonomer

Til jurister og universitetsøkonomer, der er ansat i administrative stillinger, og som påtager sig rådighedsforpligtelse og forpligtelse til indtil 35 timers merarbejde pr. kvartal, ydes der - medmindre andet aftales lokalt - et pensionsgivende rådighedstillæg, der udgør følgende:

| Anciennitet | Årlige grundbeløb 1. april 2005 til 31. marts 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. |

| | |
|---------------------------|--|
| [O.05] Anciennitet | Årlige grundbeløb 1. april 2006 (31/3 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 følgende | 45.500 kr. [O.05] |

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 flextidsordninger, udformes i overensstemmelse med de grundlæggende forudsætninger for tillægget og den dertil knyttede merarbejdsforpligtelse.

Bemærkning (Københavns Kommune og Frederiksberg Kommune):

Bestemmelsen om ydelse af rådighedstillæg til jurister og universitetsøkonomer kan efter konkret aftale med den relevante organisation også finde anvendelse på andre akademikere, der ansættes i fuldmægtigstillinger

Protokollat 3 - Ansættelse i administrative stillinger (KL)

Overenskomst for akademikere ansat i kommuner anvendes, når jurister, økonomer og magistre ansættes i en administrativ stilling, hvor grundlønnen i henhold til Overenskomst for kontor og edb-personale er fastsat til løntrin 34, løntrin 40 eller løntrin 46 **[O.05]**(pr. 1. april 2006: løntrin 35, løntrin 40 eller løntrin 46).**[O.05]**

Den samlede løn efter AC-overenskomsten skal mindst svare til den løn, der er aftalt for stillingen (grundløn og evt. funktionsløn).

Forskellen kan aftales som et udligningstillæg, som aftrappes med fremtidige anciennitetsstigninger. **[O.05]**Med virkning fra 1. april 2006 er udligningstillægget pensionsgivende.**[O.05]**

Bemærkning:

Ansættelse i stillinger på grundløntrin 49 og derover sker i henhold til Aftale om aflønning af chefer.

Bemærkning vedrørende turnustillæg

Opmærksomheden henledes på, at aftalen om turnustillæg er ophørt. Jurister og universitetsøkonomer, som oppebærer turnustillæg, bevarer dette som personlig ordning, så

længe de aflønnes efter det hidtidige lønforløb. [O.05] Med virkning fra 1 april 2006 er turnustillægget pensionsgivende. [O.05]

Ved overgang til basislønforløbet indgår turnustillægget i beregningerne som andre tillæg.

Protokollat 4 - Landinspektører

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

Protokollat 5 – Farmaceuter (i Apotekervæsenets Pensionsordning)

Til farmaceuter, der er optaget i Apotekervæsenets Pensionsordning, udbetales løn i henhold til § 3 eller §§ 23 og 24 med tillæg af 1/3 af den samlede pensionsprocent på 16,4% [O.05] (med virkning fra 1. april 2006: 16,9%). [O.05]

Protokollat 6 – Farmaceuter (uden for Apotekervæsenets Pensionsordning)

For farmaceuter, der ikke er optaget i Apotekervæsenets Pensionsordning, indbetales der pensionsbidrag i henhold til § 13.

Der ydes følgende tillæg:

- a) Til farmaceuter med aflønning efter basislønssystemet, jf. Kapitel 2, ydes et årligt pensionsgivende tillæg på 7.300 kr. (31/3 2000-niveau).
- b) Til farmaceuter der ikke er overgået til aflønning efter basislønssystemet, jf. Kapitel 3, ydes et årligt pensionsgivende tillæg, der udgør følgende:

| <i>Anciennitet</i> | <i>Årligt grundbeløb (31/3 2000-niveau)</i> |
|--------------------|---|
| 1. år | 2.300 kr. |
| 2. - 3. år | 3.000 kr. |
| 4. - 5. år | 3.700 kr. |
| 6. - 7. år | 4.600 kr. |
| 8. - 9. år | 5.200 kr. |
| 10. - 11. år | 5.900 kr. |
| 12. - 13. år | 6.600 kr. |
| 14. og flg. år | 7.300 kr. |

Protokollat 7 - Psykologer beskæftiget inden for skolevæsenet

- a. Autoriserede psykologer, som er beskæftiget inden for skolevæsenet, oppebærer et pensionsgivende tillæg på 31.000 kr. (31/3 2000-niveau).
- b. [O.05] Psykologer, som er beskæftiget inden for PPR, og som aflønnes efter basislønforløbets trin 8, ydes med virkning fra 1. april 2006 et pensionsgivende tillæg på 17.800 kr. (31/3 2000-niveau).

For psykologer, som pr. 1. april 2006 oppebærer funktions- og eller kvalifikationstillæg ydet som kompensation for lønforskellen til psykologer aflønnet efter overenskomst med Danmarks Lærerforening, foretages modregning med indtil 17.800 kr.

(31/3 2000-niveau).

Bemærkning:

Bestemmelsen i pkt. a er ikke længere til hinder for, at der kan indgås aftale om at yde et tillæg, jf. overenskomstens §§ 5-7 og § 24.

Hvis der er aftalt et tillæg, bortfalder tillægget i henhold til protokollat , pkt. a, vedrørende psykologer, medmindre andet udtrykkeligt er aftalt.

Der kan kun foretages modregning, jf. pkt. b, i tidligere lokalt aftalte tillæg, der er begrundet i/eller forhandlet med baggrund i lønudligning. **[O.05]**

Bemærkning vedrørende psykologer

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

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

Det fremgår 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.

Opmærksomheden henledes på, at hvis der ansættes 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.

Protokollat 8 - Rådighedstillæg til magistre og psykologer (KL)

Der kan ved særskilt aftale mellem KL og DM (Dansk Magisterforening) eller Dansk Psykolog Forening ydes rådighedstillæg efter de regler, der gælder for overenskomstanstattede jurister og universitetsøkonomer.

Bemærkning:

Opmærksomheden henledes på, at adgangen til at indgå aftaler om rådighedstillæg jf. Administrativ Information om Løntilsynet med enkeltstillinger er decentraliseret til kommunalbestyrelsen.

Protokollat 9 - Støttepsykologer

Psykologer, som ansættes til at varetage opgaver med støtteforanstaltninger i medfør af Lov om social service, § 40, stk. 2, nr. 1 (støttepsykologer).

- a) Til psykologer, som varetager opgaver i henhold til Lov om social service, § 40, stk. 2, nr. 1, ydes et pensionsgivende funktionstillæg på 11.300 kr. (31/3 2000-niveau) . Tillægget ydes som kompensation for bl.a. skiftende arbejdssteder, herunder arbejde i familiens hjem mv.
- b) Støttepsykologer ansættes for perioder af 6 måneder eller mere ad gangen.
Ansættelse af støttepsykologer for perioder af mindre end 6 måneder kan alene ske efter forudgående aftale med Dansk Psykolog Forening.
- c) Ved ophør af støtteforanstaltninger inden for den aftalte ansættelsesperiode er støttepsykologen forpligtet til at varetage andet psykologisk arbejde i kommunen.
- d) Merarbejdsaftalen finder ikke anvendelse for støttepsykologer.

Bemærkning:

Ydelse af ovennævnte tillæg er ikke til hinder for, at der lokalt kan indgås aftale om tillæg, jf. overenskomstens §§ 5, 6 og 24.

Opmærksomheden henledes på, at ansættelsesforholdet efter 12 måneders ansættelse *kan* forlænges uden tidsbegrænsning, med opsigelsesvarsel i henhold til funktionærloven.

Protokollat 10 – Rådighedstillæg/ulempeydelse psykologer (Københavns Kommune)

Rådighedstillæg/ulempeydelse til psykologer, der ansættes ved døgninstitutioner for børn og unge, oprettet i henhold til lov om social service § 51 (ekskl. Amtssundhedscentre og institutioner for børn og unge med vidtgående fysiske og psykiske handicap).

1. I de tilfælde, hvor en psykolog er pålagt rådighedstjeneste, ydes et ikke-pensionsgivende tillæg på 14.300 kr. (31. marts 2000-niveau) **[O.05]** (med virkning fra 1. april 2006 et pensionsgivende tillæg på 14.300 kr. (31/3 2000-niveau)) **[O.05]**, som dækker betaling (herunder tillæg for forskudt arbejdstid, søn- og helligdagstillæg mv.) for de ulemper, der kan opstå ved sporadiske opkald uden for normal arbejdstid.
2. I de tilfælde, hvor en psykolog er pålagt tjeneste i henhold til institutionens tjenesteplan, ydes tillæg efter regler, svarende til de for det pædagogiske 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.

Protokollat 11 - Bibliotekarere

Vagttillæg

1. For bibliotekarere, 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 (31/3-2000 niveau).
3. Bestemmelserne i pkt. 1 og 2 gælder ikke viceoverbibliotekarere/vicestadsbibliotekarere i kommuner med over 25.000 indbyggere og overbibliotekarere/stadsbibliotekarere.

Bemærkning:

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

For bibliotekarere, 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 vagttillæg efter pkt. 1.

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

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

Bemærkning vedrørende dyrlæger (KL)

Opmærksomheden henledes på, at protokollat for dyrlæger om tillæg for besætningskontrol og betaling for laborativagt er ophævet. Dyrlæger, som pålægges rådighedsagt, omfattes af Aftale om etablering af samt betaling for rådighedsagt i hjemmet, indgået mellem KL og AC.

Aftalen findes i KL's Løn og Personale, afsnit 31.07.

Protokollat 12 – Ingeniører (Københavns Kommune og Frederiksberg Kommune)

Der tilkommer akademi-, civil- og diplomingeniører, som ikke er omfattet af rådighedsagtaftalen, godtgørelse for forskudt arbejdstid og for rådighedstjeneste efter de for Kommunens tjenestemænd gældende regler og således, at akademi-, civil- og diplomingeniører med indtil 9 års anciennitet for så vidt angår rådighedstjeneste henføres under satserne for tjenestemænd til og med grundløntrin 32 og øvrige akademi-, civil- og diplomingeniører under satserne for tjenestemænd på grundløntrin 33 og højere. I særlige tilfælde kan der i stedet herfor efter aftale mellem Københavns Kommune (Økonomiforvaltningen)/Frederiksberg Kommune og Ingeniørforeningen i Danmark ydes et årligt vederlag. [O.05] Med virkning fra 1. april 2006 er tillægget pensionsgivende. [O.05]

Bemærkning vedrørende teknikumingeniører (KL)

Opmærksomheden henledes på, at Teknisk Landsforbund har godkendt, at overenskomstens bestemmelser bringes til anvendelse på de teknikumingeniører, der er medlemmer af Teknisk Landsforbund, således at der med hensyn til disse teknikumingeniørers pensionsbidrag forholdes som hidtil.

Protokollat 13 – Frederiksberg Kommune – 1. maj

1. maj er en arbejdsdag.

Som kompensation til de medarbejdergrupper, der hidtil har haft fri den 1. maj, tillægges 6½ time årligt til hver medarbejder. For deltidsansatte foretages reduktion i forhold til beskæftigelsesgraden.

Friheden afholdes samlet eller delt efter aftale mellem den enkelte medarbejder og dens leder.

København, den 18. juli 2005

For

KL

Kjeld Hansen

Anne G. Sørensen

For

Københavns Kommune

Jan Tønners

Jacob Bie

For

Frederiksberg Kommune

Finn Bjørn

For

Akademikernes Centralorganisation

Sine Sunesen