

AMTSRÅDSFORENINGEN

ANSATTE ARKITEKTERS RÅD  
BIBLIOTEKARFORBUNDET  
**CIVILØKONOMERNE**  
DANMARKS JURIST- OG ØKONOM  
FORBUND  
DEN DANSKE LANDINSPEKTØR-  
FORENING  
DANSK FARMACEUTFORENING  
DANSK KIROPRAKTOR-FORENING  
DANSK MAGISTERFORENING  
DANSK MEJERIINGENIØR FOR-  
ENING  
DANSK PSYKOLOG FORENING  
ERHVERVSSPROGLIGT FORBUND  
FORBUNDET AF DYRLÆGER OG  
LEVNEDSMIDDELINGENIØRER OG -  
KANDIDATER  
**INGENIØRFORENINGEN I DANMARK**  
JORDBRUGSAKADEMIKERNES FOR-  
BUND

OVERENSKOMST  
for  
**akademikere ansat i amter m.v.**

---

2002

33.01.1  
Side 2

## INDHOLDSFORTEGNELSE

KAPITEL 1. OVERENSKOMSTENS OMRÅDE .....	6
§ 1. OVERENSKOMSTENS OMRÅDE.....	6
KAPITEL 2. AFLØNNING MV. AF AKADEMIKERE EFTER BASISLØNSYSTEMET .....	7
§ 2. PERSONAFGRÆNSNING. ....	7
<b>§ 3. FUNKTIONÆRLOV</b> .....	7
§ 4. LØNDANNELSEN .....	8
§ 5. BASISLØN OG INDPLACERING.....	8
§ 6. FUNKTIONSTILLÆG .....	9
§ 7. KVALIFIKATIONSTILLÆG .....	9
§ 8. FORHANDLINGSSYSTEMET DECENTRALT .....	10
§ 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. ATP .....	19
§ 16. ARBEJDSTID.....	19
§ 17. GODTGØRELSE FOR UDGIFTER VED TJENESTEREJSER... ..	19
§ 18. BARN 1. SYGEDAG .....	19
§ 19. OPSIGELSE .....	20

§ 20. TJENESTEFRIHED .....	21
§ 21. TJENESTEMANDSFORHØR .....	22
§ 22. ØVRIGE ANSÆTTELSESVILKÅR.....	22
KAPITEL 3. AFLØNNING MV. AF AKADEMIKERE, SOM IKKE ER OVERGÅET TIL BASISLØNSYSTEMET .....	23
§ 23. LØN OG INDPLACERING .....	23
§ 24. KVALIFIKATIONSTILLÆG .....	25
§ 25. LØNREGULERING .....	26
§ 26. ARBEJDSTID .....	26
§ 27. ØVRIGE ANSÆTTELSESVILKÅR .....	26
KAPITEL 4. OVERGANGS- OG IKRAFTTRÆDELSSESBESTEMMELSER .....	27
§ 28. OVERGANGSORDNING FOR ALLEREDE ANSATTE .....	27
§ 29. IKRAFTTRÆDEN OG OPSIGELSE .....	28
PROTOKOLLAT VEDRØRENDE SÆRBESTEMMELSER .....	31
BILAG 1. OVERENSKOMSTENS OMRÅDE .....	39
BILAG 2. KVALIFIKATIONSTILLÆG OG KOMPETENCEUDVIKLING	44
BILAG 3. OVERSIGT OVER PENSIONS KASSER.....	46
BILAG 4. AFSKRIFT AF PROTOKOLLAT NR. 12 VEDRØRENDE BIBLIOTEKARER. ....	48
<b>BILAG 5. AFSKRIFT AF FORHANDLINGS-PROTOKOLLAT VEDRØRENDE FARMACEUTER.....</b>	<b>50</b>
<b>III. SPECIELLE KRAV FOR ALLE ANSATTE .....</b>	<b>52</b>

**BILAG 6. LØNSTATISTIK TIL BRUG VED LOKALE  
FORHANDLINGER ..... 53**

## KAPITEL 1. OVERENSKOMSTENS OMRÅDE

### § 1. OVERENSKOMSTENS OMRÅDE

#### 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:*

*Stillinger under løntrin 49 besættes ikke på tjenestemandsvilkår, medmindre pågældende allerede er tjenestemand.*

*Ansættelse af akademikere i stillinger på løntrin 49 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](#))<sup>1</sup>.*

*Overenskomsten finder alene anvendelse for bachelorer (handelsjurister, AAE'ere, AAD'ere, HA'ere, ESA'ere, BA'ere og BS'ere) i det omfang, de pågældende ansættes i stillinger, der opslås til besættelse med en akademiker (herunder en bachelor).*

#### **\*\*NYT\*\***

#### 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,

---

<sup>1</sup> 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 understøttelse eller egenpension fra en pensionsordning, som en offentlige arbejdsgiver har ydet bidrag til, samt
- 4) personer, der er fyldt 70 år.

**\*\*NYT\*\***

**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 basislønssystemet, er omfattet af dette kapitel.

**\*\*NYT\*\***

**Stk. 2.**

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

**\*\*NYT\*\***

### § 3. FUNKTIONÆRLOV

**For de ansatte gælder vilkår efter funktionærlovens bestemmelser, medmindre der er aftalt afvigelser herfra, jf. §§ 19 og 22.**

***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

*Stk. 1.*

Lønnen består af 4 elementer: Basisløn, jf. § 5, funktionstillæg, jf. § 6, kvalifikationstillæg, jf. § 7 og resultatløn, jf. § 22, punkt 5 ([APV 11.14.1](#))

#### § 5. BASISLØN OG INDPLACERING

*Stk. 1.*

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

**\*\*NYT\*\***

Basisløntrin	Årlig grundløn (nettoløn) indtil 31-03-2003 (31-03-2000 niveau)	Med virkning fra 01-04-2003 udgør den årlige grundløn (nettoløn) (31-03-2000 niveau)
1	<b>194.352 kr.</b>	194.352 kr.
2	<b>198.881 kr.</b>	198.881 kr.
3	<b>206.213 kr.</b>	<b>208.591 kr.</b>
4	<b>221.061 kr.</b>	<b>225.723 kr.</b>
5	<b>235.911 kr.</b>	<b>240.572 kr.</b>
6	<b>248.196 kr.</b>	<b>252.857 kr.</b>
7	<b>260.482 kr.</b>	260.482 kr.
8	<b>271.439 kr.</b>	271.439 kr.

**\*\*NYT\*\***

*Stk. 2.*

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

- 1) Bachelorer indplaceres i basisforløbet 1-5.
- 2) Levnedsmiddelingenører og AAE'ere indplaceres i basisforløbet 1-6.
- 3) Bibliotekarer med afgangseksamen fra Danmarks Biblioteksskole indplaceres i basisforløbet 1-6, hvor trin 1-3 er 2-årige. **Med virkning fra den 01-04-2003 indplaceres bibliotekarer i basislønforløbet 1-6.**
- 4) HA'ere, cand.negot'ere med 4 års uddannelse, ESA'ere, handelsjurister og AAD'ere indplaceres i basisforløbet 1-7.
- 5) Cand.phil'ere, cand.interpret'ere og musikterapeuter indplaceres i basisforløbet 2-6,8.



6) Øvrige akademikere indplaceres i basisforløbet 3-6,8.

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

**BEMÆRKNINGER:**

***I forbindelse med ændring af basislønforløbet pr. den 01-04-2003 for bibliotekarer sker indplacering i det nye basislønforløb med uændret lønanciennitet***

§ 6. FUNKTIONSTILLÆG

*Stk. 1.*

Funktionstillæg ydes ud over basislønnen **og eventuelle kvalifikations-tillæg**. 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 protokol-laterne for de enkelte stillingsgrupper.

*Stk. 3.*

Funktionstillæg aftales i øvrigt decentralt på grundlag af de funktioner, den ansatte/de ansatte varetager. Funktionstillæg ydes som pensions-givende tillæg, medmindre andet aftales.

**\*\*NYT\*\***

***Stk. 4.***

**Der kan lokalt efter en konkret vurdering indgås aftale om ydelse af funktionstillæg til tillidsrepræsentanter.**

§ 7. KVALIFIKATIONSTILLÆG

*Stk. 1.*

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

*Stk. 2.*

Centralt aftalte kvalifikationstillæg ydes i det omfang, det fremgår af pro-tokollaterne for de enkelte stillingsgrupper.

*Stk. 3.*

Kvalifikationstillæg aftales i øvrigt decentralt. Kvalifikationstillæg ydes som pensions-givende tillæg, medmindre 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 amtsrådet/selskabet-/virksomheden - herunder de hertil bemyndigede, i det følgende betegnet som 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 delegerede forhandlingsretten til de lokale repræsentanter.

### *Stk. 3. Forhåndsftaler*

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 forhåndsaftalen omfattet funktion/opgave m.v., erhverver kvalifikationer eller indtræder i stedet for den eller de ansatte(e), der hidtil har udført funktionen/opgaven.*

#### **Stk. 4. Drøftelse**

Der afholdes en årlig drøftelse i amtets øverste medindflydelses- og medbestemmelsesudvalg om amtets lokale lønpolitik, herunder amtets samlede lønudvikling bl.a. set i forhold til den centralt aftalte finansiering af den decentrale lønudvikling.

#### **Stk. 5. Procedure decentralt**

Tidsfrister og regler for afvikling af forhandlinger om funktionstillæg og kvalifikationstillæg aftales i amtets øverste medindflydelses- og medbestemmelsesudvalg eller i et særligt hertil nedsat forhandlingsorgan.

#### **BEMÆRKNINGER :**

*Dette særlige forhandlingsorgan kan på arbejdstagerside f.eks. bestå af AC-organisationerne i fællesskab.*

#### **\*\*NYT\*\***

**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.**

#### **BEMÆRKNINGER:**

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

#### **\*\*NYT\*\***

**Hvis der ikke er aftalt frister og regler i det øverste medindflydelses- og medbestemmelsesudvalg eller i et særligt hertil nedsat forhandlingsorgan, afholdes forhandling senest 6 uger efter modtagelse af en forhandlingsbegæring, medmindre andet aftales.**

#### **BEMÆRKNINGER:**

*Sager om nyansættelser og væsentlige stillings ændringer 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.

**\*\*NYT\*\***

**Lønforholdene for den enkelte ansatte i amtet skal vurderes ved den årlige lønforhandling. Det er ikke hensigten, at en ansat i et længelevende 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.

**\*\*NYT\*\***

***Stk. 7. Lønstatistik***

**Til brug for de lokale lønforhandlinger foranlediger amtet, at der fremlægges det nødvendige lønstatistiske materiale, jf. bilag 6.**

## § 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.

Såfremt 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 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 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) Såfremt interesselvisten 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 kvalifikationsstillæg**

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

**\*\*NYT\*\***

**Stk. 2.**

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

**§ 11. DELTIDSBESKÆFTIGEDE, ANSÆTTELSE, LØN OG ANCIENNITET**

**\*\*NYT\*\***

**Stk. 1.**

1) Ved ansættelse på deltid med mindre end 8 arbejdstimer pr. uge træffes forud aftale mellem amtet og organisationen, jf. Rammeforfølgelse 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 op- tjenes anciennitet i forhold til den nedsatte arbejdstid.

2) Ved ansættelse på deltid med mindst **8** timer pr. uge optjenes fuld an- ciennitet.

3) For beskæftigelse forud for 01-04-1987 beregnes anciennitet for- holdsmæssigt ved mindre end 20 timer pr. uge og fuldt ud for 20 timer el- ler 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 varig- hed 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 sva- rer 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 kva- lifikationstillæg aftalt efter § 7 reguleres tilsvarende, med mindre andet af- tales.

## § 13. LØNUDBETALING

Lønnen udbetales månedsvis bagud.

## § 14. PENSION



*Stk. 1.*

Der indbetales pensionsbidrag til den relevante pensionskasse/ordning, der er nævnt i bilag nr. 3.

**BEMÆRKNINGER:**

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

**\*\*NYT\*\***

**Stk. 2.**

**Det samlede pensionsbidrag udgør 16,12% af de pensionsgivende løndelev (med virkning fra den 01-04-2003 16,4%). Egetbidraget udgør 1/3 af det samlede pensionsbidrag. Lønspesifikationen skal indeholde oplysning herom.**

**\*\*NYT\*\***

**Stk. 3.**

Amtet indbetaler **pensionsbidraget** til pensionsordningen månedsvis bagud samtidig med lønudbetalingen.

**Stk. 4.**

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

**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 af årslønnen, som om der var afholdt ferie med løn.

**Stk. 7.**

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

**Stk. 8.**

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. 9.*

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

§ 15. ATP

**\*\*NYT\*\***

**For ansatte betales ATP-bidraget med C-satsen.**

§ 16. 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](#)).

§ 17. GODTGØRELSE FOR UDGIFTER VED TJENESTEREJSER

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

§ 18. BARNES 1. SYGEDAG

*Stk. 1.*

Den 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.

## § 19. 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. Organisatio-

nen 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.

## § 20. 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.

## § 21. TJENESTEMANDSFORHØR

Den ansatte har pligt til at give møde ved tjenestemandsförhör og afgive forklaring. Förhörslederen kan forlange, at en ansat, der föres 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. ØVRIGE ANSÆTTELSESVILKÅR

**\*\*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 det enkelte amtsråd, at der i forbindelse med en ansættelse i henhold til overenskomsten gives hurtig meddelelse herom til vedkommende organisation.*

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

**BEMÆRKNINGER:**

*Aftalen gælder fra den 01-07-2002 – indtil da følges be-*

**stemmelserne i 1999 overenskomsten.**

*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.*

8. Lønberegning/lønfradrag (APV [11.12.1](#)).
9. Åremålsansættelse (APV [21.15.1](#)).
10. Supplerende pension (APV [11.25.1](#)).
13. Tilrettelæggelse af arbejdstid (APV [11.05.0](#)).
14. Decentrale arbejdstidsaftaler (APV [11.05.2](#)).
15. Deltidsarbejde (APV [11.28.1](#)).
16. Tidsbegrænset ansættelse (APV [11.27.1](#)).
19. Tele- og hjemmearbejde (APV [11.26.1](#)).
20. Ferie (APV [11.04.1](#)).
21. Barsel mv. (APV [11.09.2](#)).
22. Tjenestefrihed uden løn (APV [11.30.1](#))
23. Seniorpolitik (APV [11.22.1](#)).
24. Befordringsgodtgørelse (APV [21.14.1](#)).
26. Socialt kapitel (APV [11.08.1](#)).
27. Virksomhedsoverenskomster (APV [11.24.1](#)).
29. SU og Tillidsrepræsentanter (APV [11.06.1](#)).
30. MED og Tillidsrepræsentanter (APV [11.06.2](#)).
31. Sammenhængende personalepolitiske drøftelse

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

§ 23. 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 (31-03 2000 niveau)</i>
1	<b>194.113 kr.</b>
2	<b>198.629 kr.</b>
3	<b>205.934 kr.</b>
4	<b>213.372 kr.</b>
5	<b>220.544 kr.</b>
6	<b>227.749 kr.</b>
7	<b>235.717 kr.</b>
8	<b>242.624 kr.</b>
9	<b>250.062 kr.</b>
10	<b>256.869 kr.</b>
11	<b>264.307 kr.</b>
12	<b>269.487 kr.</b>
13	<b>276.924 kr.</b>
14	<b>284.263 kr.</b>
15	<b>292.364 kr.</b>
16	<b>302.990 kr.</b>
17	<b>309.498 kr.</b>

**Stk. 3.**

Indplacering i ovennævnte løntrinsforløb sker således:

- 1) Handelsjurister, AAE'ere, AAD'ere, HA'ere, ESA'ere, BA'ere, BS'ere og levnedsmiddelingenører 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 i en kommune eller amt.

***BEMÆRKNINGER:***

*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 nyan-sættelse 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 nyan-sættelse.*

*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.*

## § 25. LØNREGULERING

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

## § 26. ARBEJDSTID

### Stk. 1.

Lønnen i §§ 23 og 24 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.

## § 27. ØVRIGE ANSÆTTELSESVILKÅR

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

§ 3	Funktionærlov
§ 10	Anciennitet
§ 11	Deltidsbeskæftigede, løn
§ 13	Lønudbetaling
§ 14	Pension
§ 15	ATP
§ 16 stk. 3	Arbejdstid
§ 17	Udgifter ved tjenesterejser
§ 18	Barns 1. sygedag
§ 19	Opsigelse
§ 20	Tjenestefrihed
§ 21	Tjenestemandshør
§ 22	Øvrige ansættelsesvilkår

## KAPITEL 4. OVERGANGS- OG IKRAFTTRÆDELSSESBESTEMMELSER

### § 28. 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 lønsystem, jf. kap. 3, medmindre der aftales nye varige tillæg til den ansatte. I så fald overgår den ansatte til basislønssystemet. Aflønning efter det hidtidige lønsystem 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 lønsystem. 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 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 løndelev.

*Stk. 5.*

Midlertidige tillæg bevarer 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.

## § 29. IKRAFTTRÆDEN OG OPSIGELSE

**\*\*NYT\*\***

*Stk. 1.*

Overenskomsten gælder fra den **01-04-2002**, 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 **31-03-2005**. Opsigelsen skal ske skriftligt.

København, den 28-10-2003

For AMTSRÅDSFORENINGEN:  
Benny C. Hansen

/

Annelise Korreborg

For ANSATTE ARKITEKTERS RÅD:  
Ulrik Linvald

For BIBLIOTEKARFORBUNDET:  
Jakob Winding

For **CIVILØKONOMERNE:**  
Michael Hansen

For DANMARKS JURIST- OG ØKONOMFORBUND:  
Sine Sunesen

/

Mogens Kring Rasmussen

For DEN DANSKE LANDINSPEKTØRFORENING:  
Henrik Bo Pedersen

For DANSK FARMACEUTFORENING:  
Arne Kurdahl

/

Steffen Bager

For DANSK KIROPRAKTOR-FORENING:  
Henrik Laugesen

/

Ole Rasmussen

For DANSK MAGISTERFORENING:  
Ingrid Stage

For DANSK MEJERIINGENIØR FORENING:  
Flemming H. Aamann

For DANSK PSYKOLOG FORENING:  
Roal Ulrichsen

For ERHVERVSSPROGLIGT FORBUND:  
Birgitte Jensen

/

Jan Ankler

FORBUNDET AF DYRLÆGER OG LEVNEDSMIDDELINGE-  
NIØRER OG - KANDIDATER:

For DEN DANSKE DYRLÆGEFORENING:  
Lars Holsaae

For FORENINGEN AF LEVNEDSMIDDELINGENIØRER OG -  
KANDIDATER:  
Lars Holsaae

**For INGENIØRFORENINGEN I DANMARK:**  
Søren Skibstrup Eriksen  
/ Ib Oustrup

For JORBRUGSAKADEMIKERNES FORBUND:  
Hans-Henrik Jørgensen

For LANDSKABSARKITEKTERNES FAGFFORENING:  
Hans-Henrik Jørgensen

For DANSK AGRONOMFORENING:  
Hans-Henrik Jørgensen

For DANSK HORTONOMFORENING:  
Hans-Henrik Jørgensen

For DANSKE FORSTKANDIDATERS FORENING:  
Hans-Henrik Jørgensen

## PROTOKOLLAT VEDRØRENDE SÆRBESTEMMELSER

### ARKITEKTER

1.

For arkitekter, der ikke har afgangsbetvīs fra statens arkitektskoler, men hvis kvalifikationer er godkendt af Danske Arkitekters Landsforbunds optagelsesnævn, fastsættes løn og anciennitet efter aftale mellem Ansatte Arkitekters Råd 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:

#### **\*\*NYT\*\***

Anciennitet	Årligt grundbeløb (netto): (31-3-2000 niveau)
1. år	<b>23.300 kr.</b>
2. - 4. år	<b>27.200 kr.</b>
5. - 7. år	<b>31.600 kr.</b>
8. - 9. år	<b>33.500 kr.</b>
10. -11. år	<b>35.500 kr.</b>
12. - 13. år	<b>38.600 kr.</b>
14. og flg. år	<b>45.500 kr.</b>

Anciennitet	Med virkning fra 01-04-2003 udgør tillægget (netto): (31-03-2000 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.
<b>12. – og flg. år</b>	<b>45.500 kr.</b>

**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.

Ansættelsesmyndigheden vil efter samme regler som hidtil kunne tillade, at juridiske kandidater og universitetsøkonomer i et tidsrum af indtil 7 år, som hovedregel inden for en anciennitet af under 8 år, har stillinger som juridiske medhjælpere på advokatkontorer eller har anden ansættelse uden for amtet som et led i et uddannelsesforløb for de pågældende.

I disse tilfælde sker aflønningen med 92 % af lønnen på trin 3-6,8) henholdsvis trin 3-16 for jurister og universitetsøkonomer, der ikke er overgået til det nye basislønssystem.



4.

**\*\*NYT\*\***

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

5.

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

6.

**\*\*NYT\*\***

Til farmaceuter, der er optaget i Apotekervæsenets Pensionsordning, udbetales løn i henhold til § 4 eller §§ 23 og 24 med tillæg af **1/3 af den samlede pensionsbidrag.**

7.

For farmaceuter, der ikke er optaget i Apotekervæsenets Pensionsordning, indbetales der pensionsbidrag i henhold til § 14.

Der ydes endvidere følgende tillæg:

**\*\*NYT\*\***

- a) Til farmaceuter, med aflønning efter basislønssystemet jf. kap. 2, ydes et årligt pensionsgivende tillæg på **7.300 kr.** (31-03-2000 niveau). **Med virkning fra den 01-04-2002 forhøjes tillægget med 5.600 kr. (31-03-2000 niveau) for alle farmaceuter. Farmaceuter, der er optaget i Apotekervæsenets Pensionsordning, skal alene have tillægget på 5.600 kr. (31-03-2000 niveau).**

***BEMÆRKNING:***

***Til humanbiologer ydes med virkning fra den 01-04-2002 et årligt pensionsgivende tillæg på 12.900 kr. (31-03-2000 niveau).***

- b) Til farmaceuter, der ikke overgår til aflønning efter basislønssystemet jf. kap 3, ydes et pensionsgivende tillæg, der udgør følgende:

<i>Anciennitet</i>	<i>Årligt grundbeløb, netto (31-03- 2000 niveau)</i>
1. år	<b>2.300 kr.</b>
2. - 3. år	<b>3.000 kr.</b>
4. - 5. år	<b>3.700 kr.</b>
6. - 7. år	<b>4.600 kr.</b>
8. - 9. år	<b>5.200 kr.</b>
10. - 11. år	<b>5.900 kr.</b>
12. - 13. år	<b>6.600 kr.</b>
14. og flg. år	<b>7.300 kr.</b>

8.

**\*\*NYT\*\***

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

***BEMÆRKNINGER:***

***Der henvises til bilag 5 vedrørende ovennævnte over-gangsordning der er aftalt for ansatte pr. den 31-03-2002.***

***Tillægget ydes til både farmaceuter og humanbiologer.***

**\*\*NYT\*\***

9. Sygehusansatte farmaceuter.

- a. Såfremt ansættelsen medfører eftersynspligt uden for normal tjene-stetid 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 va-retage indkøb og distribution af medicin for sygehuset ydes der et ik-ke-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.*

10.

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).

11.

**\*\*NYT\*\***

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).

***BEMÆRKNINGER:***

***På skoleområdet er der også ansat psykologer aflønnet efter overenskomst indgået mellem Amtsrådsforeningen og Lærernes Centralorganisation og mellem KL og Lærernes Centralorganisation. Begge grupper er psykologer i henhold til Psykologloven og har ækvivalerende uddannelsesmæssige forudsætninger.***

***Det må forventes, at eventuelle forskelle i den samlede aflønning skal være sagligt begrundet i forskellige kvalifikationer og funktioner i den enkelte stilling set i forhold til, at der centralt er aftalt forskellige lønmodeller.***

12.

Tillæg i henhold til pkt. 10 og 11 kan ikke oppebæres samtidig med tillæg ydet i henhold til overenskomstens § 24.

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

13.

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).

**\*\*NYT\*\***

- a. I de tilfælde, hvor en psykolog er pålagt rådighedstjeneste, ydes et ikke pensionsgivende tillæg på 14.300 kr. (31-03-2000 niveau). **Med virkning fra den 01-04-2003 ydes et pensionsgivende tillæg på 14.300 kr. i årligt grundbeløb (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 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.

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 § 24.*

*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

14.

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

15.

Bibliotekarer, der ansættes i stillinger, der forudsætter bibliotekarisk uddannelse, omfattes af protokollat nr. 12 i Protokollater vedrørende sær-

bestemmelser 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 4.*

København, den 28-10-2003

For AMTSRÅDSFORENINGEN:  
Benny C. Hansen

/

Annelise Korreborg

For AKADIMIKERNES CENTRALORGANISATION:  
Svend Christensen

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
	<b>Cand.mag. i kultur og formidling (l)</b>	
	<b>Cand.scient.bibl. (k)</b>	
Civiløkonomerne	HA	
	ESA	
Danmarks Jurist - og Økonomforbund	Cand.act. (a)	Aktuar/kandidat i forsikringsvidenskab
	Cand.merc. (a)	Erhvervsøkonomisk kandidat
	HA-jur.	Handelsjurist
	<b>Cand.merc. (jur.) (a)</b>	
	Cand.merc. (dat.) (a)	
	Cand.merc. (mat.) (a)	
	Cand.merc. (fil.) (a)	
	<b>Cand.merc. (int.) (a)</b>	
	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)		

<i>Forhandlingsberettiget organisation</i>	<i>Uddannelse</i>	<i>Almen betegnelse</i>
	Cand.negot. med en 4-årig uddannelse (a)	
	<b>Cand.negot. med en 5-årig uddannelse (a)</b>	
	Cand.comm. (a) (c)	
	<b>Cand.scient.san.publ. (m)</b>	<b>kandidat i folkesundhedsvidenskab</b>
	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
Dansk Magisterforening		Konservator (f)
	Mag.art.	Magister (bortset fra gymnasielærere)
	Mag.scient.	
	Cand.scient.	
	Cand.art.	
	<b>Cand.mag. (l)</b>	
	<b>Cand.mag. i virksomhedskommunikation (j)</b>	
	Cand.stat.	
	Cand.pæd.	
	Lic.phil.	
	Lic.scient.	
	Dr.phil.	
	Dr.scient.	
	Cand.comm. (c)	
	Cand.phil.	
		Musikterapeut (g)
Cand.scient.soc./ mag.scient.soc. (b)	Sociolog	



<i>Forhandlingsberettiget organisation</i>	<i>Uddannelse</i>	<i>Almen betegnelse</i>
	<b>Cand.scient.san.publ. (m)</b>	<b>Kandidat i folkesund- hedsvidenskab</b>
Dansk Mejeriingeniør Forening	Cand.lact.	Mejeriingeniør
Dansk Psykolog Forening	Cand.psych.	Psykolog
	Cand.pæd.psych	
	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	
	<b>Cand.mag. i virksom- hedskommunikation (j)</b>	
Forbundet af Dyrlæger og Levnedsmid- delingeniører og – kandidater	Cand.brom.	Bromatolog
	Cand.med.vet.	Dyrlæge
	Cand.tech.al.	Levnedsmiddelkandidat (h)
		Levnedsmiddelingenør (h)
	Cand.techn.al	Kødindustriingeniør (h)
	Cand.scient. (i)	Ernæringskandidat
	Cand.tech.al.	Mejeriingeniør (h)
Ingeniørforeningen i Danmark		Akademiingeniør
	Cand.polyt.	Civilingeniør
		Diplomingeniør
		Eksportingeniør
		Kandidat i human er- næring og kødteknologi (h)
		Levnedsmiddelingenør (h)
	Cand.tech.al.	Levnedsmiddelkandidat (h)

<i>Forhandlingsberettiget organisation</i>	<i>Uddannelse</i>	<i>Almen betegnelse</i>
		Teknikumingeniør
	Cand.scient. i datateknik	
Jordbrugsakademikerne	Cand.agro.	Agronom
	Cand.silv.	Forstkandidat
	Cand.hort	Hortonom
	Cand.oecon.agro	Jordbrugsøkonom
	Cand.nort.arch.	Landskabsarkitekt
	<b>Cand.scient. i landskabsforvaltning</b>	
	Cand.scient. i agricultural development	
	<b>Cand.scient i miljø-kemi</b>	

## Noter

- (a) Disse uddannelser betegnes som "universitetsøkonomer".
- (b) Cand.scient.soc. eller mag.scient.soc henhører under Dansk Magisterforening i 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", øvrige henhører under Danmarks Jurist- og Økonomforbund.
- (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.
- (f) Konservatorer, der har afsluttet konservatorskolens 5-årige uddannelse.
- (g) Musikterapeuter, uddannet ved Aalborg Universitet i henhold til bekendtgørelse nr. 87 af 12. marts 1984 om forsøgsuddannelse i musikterapi.
- (h) Cand.techn.al. er med afgangseksamen fra Den Kgl. Veterinær- og Landbohøjskole henhører under Forbundet af Dyrslæger og Levnedsmiddelingeniører og -kandidater. Cand.techn.al. er med afgangseksamen fra Dan-

marks Tekniske Universitet henhører under Ingeniørforeningen i Danmark.

- (i) Cand.scient.er med afgangseksamen fra Den Kgl. Veterinær- og Landbohøjskole.
- (j) **Cand.mag i virksomhedskommunikation i stillinger som underviser eller forsker henhører under Dansk Magisterforening, øvrige henhører under Forbundet Kommunikation og Sprog.**
- (k) Cand.scient.bibl. henhører under Dansk Magisterforening, når den ansatte som del af ansættelsesforholdet er indskrevet til Ph.D.-forløb.
- (l) Cand-mag.'er i kultur og formidling ansat ved offentlige biblioteker henhører under Bibliotekarforbundet.
- (m) **Cand.scient.san.publ. i stillinger som underviser og forsker henhører under Dansk Magisterforening.**

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

## *II. Andre*

### *Bachelorer*

Bachelorer, som i henhold til § 1 i Undervisningsministeriets bekendtgørelse nr. 573 af 2. juli 1993 efter 3 års studier af en kandidatuddannelse har erhvervet bachelorgraden BA eller BS.

### **\*\*NYT\*\***

**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.**

## 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.

### **\*\*NYT\*\***

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

**Dette indebærer bl.a., at der på arbejdspladsen – i dialog mellem ansatte og ledelse - opstilles udviklingsmål for den enkelte ansatte eller for grupper af ansatte.**

### ***BEMÆRKNINGER:***

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

### **\*\*NYT\*\***

Det forudsættes, at det er en gensidig forpligtelse, at udviklingsmålene gennemføres, **således at ledelsen sikrer rammer og betingelser for kompetenceudvikling, og den ansatte arbejder på, at nå de beskrevne udviklingsmål. Det aftales lokalt, hvor ofte opfølgning skal finde sted. Opfølgning skal dog finde sted mindst hvert andet år.**

### 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 begrundet det, aftales som midlertidige tillæg. For at honorere en særlig indsats kan der aftales engangsvederlag.

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

### BILAG 3. OVERSIGT OVER PENSIONS KASSER

ORGANISATION	PENSIONS KASSE
Ansatte Arkitekters Råd	Arkitekternes Pensionskasse
Bibliotekarforbundet	Kommunernes Pensionsforsikring
<b>Civiløkonomerne</b>	<b>AP-Pension</b>
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
Dansk Magisterforening	Magistrenes Pensionskasse
Dansk Mejeriingeniør Forening	AP-Pension
Dansk Psykolog Forening	Magistrenes Pensionskasse
Den danske Dyrlægeforening	Pensionskassen for Jordbrugsakademikere og Dyrlæger
Erhvervsprogligt Forbund	PFA-Pension
Foreningen af levnedsmiddel-ingeniører og -kandidater	Pensionskassen for Jordbrugsakademikere og Dyrlæger
Bromatologer, levnedsmiddel-ingeniører, levnedsmiddelkandidater, kandidater i humanernæring, kandidater i kødteknologi	Pensionskassen for Jordbrugsakademikere og Dyrlæger

<b>Ingeniørforeningen i Danmark</b>	<b>Ingeniørforeningens Pensionskasse</b>
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
Levnedsmiddelingenier	Pensionskassen for teknikum- og diplomingeniører
Eksportingeniører	Pensionskassen for teknikum- og diplomingeniører
Jordbrugsakademikernes Forbund:	
A) Agronomer, hortonomer, landskabsarkitekter, jordbrugsøkonomer (cand.oecon.agro)	Pensionskassen for Jordbrugsakademikere og Dyrlæger
B) Forstkandidater	Forstkandidatforeningens Pensionsordning under PFA

BILAG 4. AFSKRIFT AF PROTOKOLLAT NR. 12 VEDRØRENDE BIBLIOTEKARER.

**"a) Vagttillæg til den 30-09-2002**

Bibliotekarer, bortset fra viceoverbibliotekarer/vicestadsbibliotekarer i kommuner med over 25.000 indbyggere og overbibliotekarer/stadsbibliotekarer, der har mellem 45 og 79,5 årlige tjenester i form af

- aftentjeneste (efter kl. 18.00, dog mindst 1 time),
- lørdagstjeneste efter kl. 12.00,
- bogbustjeneste,
- søndagstjeneste

eller en kombination heraf, ydes et årligt tillæg på 2.800 kr. (31-03-2000 niveau).

Hvis det samlede antal årlige tjenester udgør mellem 80 og 119,5 ydes i stedet et årligt tillæg på 5.900 kr. (31/3 2000-niveau), eller hvis antallet af årlige tjenester udgør 120 eller flere et årligt tillæg på 8.700 kr. (31/3 2000-niveau).

I forbindelse med opgørelsen af antallet af tjenester regnes en bogbustjeneste som 1/2 tjeneste, en aftentjeneste som 1 tjeneste, en lørdagstjeneste som 1 tjeneste og en søndagstjeneste som 4 tjenester, idet dog de 2 første søndagstjenester hver tæller som 2 tjenester.

Tillægget udbetales årligt bagud pr. 1. oktober på baggrund af det faktiske antal *præsterede* tjenester.

Ved lokalaftaler kan det aftales, at vagttillæg kan konverteres til årligt/månedligt tillæg. Lokalaftalerne indgås mellem kommunalbestyrelsen og den lokale repræsentant for Bibliotekarforbundet.

**BEMÆRKNINGER:**

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

**\*\*NYT\*\***

**b) Vagttillæg pr. den 1. oktober 2002**

**For bibliotekarer, bortset fra viceoverbibliotekarer/vicestadsbibliotekarer i kommuner med over 25.000 indbyggere og over-**



**bibliotekarer/stadsbibliotekarer, som er tillagt funktion med aften-, lørdags-, bogbus eller søndagstjeneste, kan der lokalt indgås aftale om funktionsløn.**

**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).**

*BEMÆRKNINGER:*

*Søndagstjeneste kan for hvert enkel ansatte dog ikke tilrettelægges mere end hver 4. weekend, medmindre der lokalt indgås aftale herom.”*

**\*\*NYT\*\***

## **BILAG 5. AFSKRIFT AF FORHANDLINGS PROTOKOLLAT VEDRØRENDE FARMACEUTER.**

### **I. Generelt**

Der er enighed om, at alle farmaceuter, der ansættes med virkning fra den 01-04-2002 ansættes efter Overenskomst for (amts)kommunalt ansatte akademikere.

### **II. Overgangsordning**

Der er enighed om, at farmaceuter, der den 31-03-2002 er ansat ved lønfondsapotekerne ved Odense Universitetshospital, Randers Centralsygehus og Århus Kommunehospital, med virkning fra den 01-04-2002 overgår til ansættelse efter Overenskomst for (amts)kommunalt ansatte akademikere (AC-OK) på følgende vilkår:

#### **1. Løn**

Farmaceuter, der er ansat den 31-03-2002, overgår 01-04-2002 til aflønning efter basislønssystemet. Alle ansatte bevarer, deres nuværende samlede nettoløn ved overgang til basislønssystemet, under forudsætning af bevarelse af hidtidig stilling med hidtidig beskæftigelsesgrad mv.

Lønnen pr. den 01-04-2002 sammensættes af løn efter basislønssystemet, funktionsløn og kvalifikationsløn. I det omfang elementerne medfører en højere løn end hidtil, sker aflønningen efter den højere løn. I det omfang elementerne samlet medfører en lavere løn end hidtil, ydes et personligt tillæg til udligning af lønforskellen. I forbindelse med lokale aftaler om funktions- og kvalifikationsløn skal der ske modregning, såfremt parterne er enig herom.

Bevarelse af nuværende løn omfatter alle lønelementer, herunder aftaler om decentral løn mv. Hvis der er tale om midlertidige ordninger for de ansatte, ophører de efter indholdet i den decentrale aftale.

Løndelev, som hidtil har været pensionsgivende, er fortsat pensionsgivende. Den personlige løngaranti beregnes forholdsmæssigt i forhold til beskæftigelsesbrøken ved overgang fra nedsat til fuld tid og omvendt.

Med virkning fra den 01-04-2002 ydes et pensionsgivende tillæg på kr. 2.600 ansat (31/3 2000 niveau). Tillægget ydes ud over den per-

sonlige løngaranti, og reduceres ikke i takt med fremtidige lønstigninger.

## **2. Pension**

Farmaceuter, der er ansat den 31-03-2002, overgår pr. den 01-04-2002 til pensionsordning efter AC-overenskomsten.

Merudgift: 0,133 mio. kr.

## **3. Ferie og feriefridage**

Farmaceuter, der er ansat den 31-3-2002, omfattes pr. den 01-04-2002 af Aftale om ferie for (amts)kommunalt ansat personale samt Aftale om feriefridagstimer for (amts)kommunalt ansat personale.

## **4. Barsel, omsorgsdage mv.**

Farmaceuter, der er ansat den 31-03-2002, og som er påbegyndt barsel, fortsætter denne efter de regler, der gælder i A-overenskomsten, (gældende pr. den 31-03-2002)

For øvrige farmaceuter gælder Aftale om fravær ved graviditet og barsel, og af andre familiemæssige årsager af 03-09-1999.

## **5. Arbejdsløshedsforsikring og gruppelev**

Bestemmelserne i Overenskomst for (amts)kommunalt ansatte akademikere gælder.

## **6. Arbejdstid**

Bestemmelserne i Overenskomst for (amts)kommunalt ansatte akademikere gælder.

## **7. Arbejdstid for farmaceuter der er fyldt 50 år**

Farmaceuter, der er ansat den 31-03-2002, der tilhører den lukkede gruppe, der i tilknytning til A-overenskomsten (gældende pr. den 31-03-2002), har været dækket af overenskomsten under løntilskudsordningen, kan vælge opretholdelse af bestemmelserne om nedsat arbejdstid med fuld lønkomensation. Valget meddeles ansættelsesmyndigheden senest den 30-04-2002. Valget er bindende.

## **7. Merarbejde og Vagthonorar**

Indgåede lokale aftaler vedrørende merarbejde og vagthonorar fortsætter uændret.

## **8. Opsigelse**

Farmaceuter, der er ansat den 31-03-2002, kan vælge at opretholde opsigelsesregler i henhold til A-overenskomsten (gældende pr. den

31-03-2002) eller opsigelsesbestemmelser efter Overenskomst for (amts)kommunalt ansatte akademikere. Valget meddeles ansættelsesmyndigheden senest den 30-04-2002. Valget er bindende.

#### 9. Løn under sygdom

Farmaceuter, der er ansat den 31-03-2002, kan vælge at opretholde bestemmelserne om løn under sygdom i henhold til A-overenskomsten (gældende pr. den 31-03-2002) eller bestemmelser om løn under sygdom efter Overenskomst for (amts)kommunalt ansatte akademikere. Valget meddeles ansættelsesmyndigheden senest den 30-04-2002. Valget er bindende.

#### 10. Øvrige vilkår

For øvrige vilkår gælder bestemmelserne i Overenskomst for (amts)kommunalt ansatte akademikere.

Overenskomstens bilag 1, pkt. 7 (overenskomstens område) er ændret i overensstemmelse med denne protokol.

### III. SPECIELLE KRAV FOR ALLE ANSATTE

11. Tillæg, jf. Protokollat vedrørende særbestemmelser indenfor Amtsrådsforeningens område, pkt. 7a), forhøjes med 5.200 kr. (31/3 2000 niveau) for alle farmaceuter og humanbiologer. Farmaceuter der er optaget i Apotekervæsnets Pensionsordning skal alene have tillægget på 5.200 kr. (31/3 2000 niveau).

Merudgift: 0,829 mio. kr.

12. Tillæg, jf. Protokollat vedrørende særbestemmelser indenfor Amtsrådsforeningens område, pkt. 9a), gøres pensionsgivende med 15,3%.

Merudgift: 0,124 mio. kr.

13. Tillæg, jf. Protokollat vedrørende særbestemmelser indenfor amtsrådsforeningens område, pkt. 9b), gøres pensionsgivende med 15,3%.

Merudgift: 0,246 mio. kr.

**\*\*NYT\*\***

## **BILAG 6. LØNSTATISTIK TIL BRUG VED LOKALE FORHANDLINGER**

### **Stk. 1.**

Til brug for de lokale forhandlinger i ny løndannelse foranlediger amtet, at der fremlægges det nødvendige lønstatistiske materiale.

Lønstatistikken udarbejdes for personale – og stillingskategorier med mulighed for opdeling i ”alle ansatte”, ”alle ansatte eksklusive ekstraordinært ansatte” og ”ansatte begge år i samme stilling”.

Lønstatistikken skal som minimum indeholde oplysninger om gennemsnitsløn og lønudvikling fordelt på løndelev (grundløn, tillæg, genetillæg, feriegodtgørelse og pension).

Lønstatistikken skal endvidere være opdelt på køn.

Personale- og stillingskategorier, der har forskellig grundløn, angives særskilt. Det forudsættes, at den enkelte kategori udgør mindst 5 fuldtidsstillinger i hver statistik, før løntallet offentliggøres.

#### ***BEMÆRKNINGER:***

*Tillæg omfatter: Funktionsløn, kvalifikationsløn, resultatløn, udligningstillæg, løn ej færdigforhandlet, andre tillæg og overgangstillæg. Tillæg omfatter såvel trin som tillæg.*

*Pension omfatter: Betalte pensionsbidrag, ATP og supplerende pension. Dvs. tjenestemandspension er ikke medregnet.*

### **Stk. 2.**

Hvis en part ønsker at lade en anden statistik indgå i de decentrale forhandlinger, skal en kopi af denne udleveres til forhandlingsmodparten.

### **Stk. 3.**

Den samlede lønudvikling gøres op på landsplan for arbejdsgiverområder og hovedorganisationer en gang om året.

Der udarbejdes af Det Fælleskommunale Løndatakontor (FLD) mindst en gang om året landsdækkende amts orienterende lønstatistikker.

33.01.1  
Side 54

**Den samlede lønudvikling for de enkelte grupper vil forudsætningsvis fremgå af FLD's statistikker.**