

REGIONERNES LØNNINGS-
OG TAKSTNÆVN

ARKITEKTFORBUNDET
BIBLIOTEKARFORBUNDET
C3 – LEDELSE OG ØKONOMI
DANMARKS JURIST- OG ØKONOM
FORBUND
DANSK KIROPRAKTOR FORENING
DANSK MEJERIINGENIØR FORENING
DANSK PSYKOLOG FORENING
DEN DANSKE DYRLÆGEFORENING
DEN DANSKE LANDINSPEKTØR-
FORENING
DM (DANSK MAGISTERFORENING)
FORBUNDET KOMMUNIKATION OG
SPROG
INGENIØRFORENINGEN, IDA
JA (JORDBRUGSAKADEMIKERNE)
PHARMADANMARK

OVERENSKOMST
for
akademikere ansat i regioner m.v.

****NYT**** = Nyt i forhold til tidligere gældende overenskomst

****NYT**** med virkning fra dato = Hvis en bestemmelse træder i kraft efter overens-
komstens ikrafttrædelse

****NYT**** pr. dato = Nyt efter overenskomstens ikrafttræden

INDHOLDSFORTEGNELSE

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

§ 21. BARN 1. (MED VIRKNING FRA 01-04-2009: OG 2.) SYGEDAG.	19
§ 22. OPSIGELSE	19
§ 23. TJENESTEFRIHED	21
§ 24. TJENESTEMANDSFORHØR	21
§ 25. ØVRIGE ANSÆTTELSESVILKÅR	21
KAPITEL 3. AFLØNNING MV. AF AKADEMIKERE, SOM IKKE ER OVERGÅET TIL BASISLØNSYSTEMET	23
§ 26. LØN OG INDPLACERING	23
§ 27. KVALIFIKATIONSTILLÆG.....	24
§ 28. LØNREGULERING	25
§ 29. ARBEJDSSTID	25
§ 30. ØVRIGE ANSÆTTELSESVILKÅR	25
KAPITEL 4. OVERGANGS- OG IKRAFTTRÆDELSBESTEMMELSER.	26
§ 31. OVERGANGSORDNING FOR ALLEREDE ANSATTE.....	26
§ 32. IKRAFTTRÆDEN OG OPSIGELSE	27
PROTOKOLLAT VEDRØRENDE SÆRBESTEMMELSER	29
BILAG 1. OVERENSKOMSTENS OMRÅDE	35
BILAG 2. KVALIFIKATIONSTILLÆG OG KOMPETENCEUDVIKLING ...	40
BILAG 3. INSPIRATION TIL DE LOKALE LØNFORHANDLINGER	42
BILAG 4. OVERSIGT OVER PENSIONS KASSER	44
BILAG 5. AFSKRIFT AF PROTOKOLLAT NR. 8 VEDRØRENDE BIBLIOTEKARER TIL KL`S OVERENSKOMST FOR AKADEMIKERE	46
BILAG 6. KONSULENTORDNING	47
BILAG 7 FOR AKADEMIKERE SOM I FORBINDELSE MED STRUKTURREFORMEN OVERGIK TIL ANSÆTTELSE I REGIONERNE FRA EN OVERENSKOMST INDGÅET MED H:S ELLER KL	49

KAPITEL 1. OVERENSKOMSTENS OMRÅDE

§ 1. OVERENSKOMSTENS OMRÅDE

****NYT****

Stk. 1.

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

BEMÆRKNINGER:

Det skal bemærkes, at en række af AC organisationerne har indgået aftale om frit organisationsvalg, jf. (Regionernes OK-Samling [33.01.1.2](#))¹

Stillinger under løntrin 50 besættes ikke på tjenestemandsvilkår, medmindre pågældende allerede er tjenestemand.

Ansættelse af akademikere i stillinger på løntrin 50 og derover sker efter regionsrådets 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 (OK [22.02.1](#)).

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

****NYT****

Stk. 2.

Overenskomsten gælder for personale ved selvejende institutioner, med hvilke regioner indgår driftsaftaler med henblik på opfyldelsen af dem i lovgivningen pålagte forpligtelser. Hvis der på institutionen er aftalt andet overenskomstgrundlag, fortsætter dette dog i stedet for, medmindre der indgås anden aftale mellem nærværende overenskomsts parter.

Stk. 3.

Overenskomsten omfatter ikke:

- 1) Tjenestemænd,
- 2) pensionerede tjenestemænd fra
 - a) staten, folkeskolen og folkekirken,
 - b) kommuner, amter og regioner
 - c) statsfinansierede eller koncessionerede virksomheder,

¹ Regionernes OK-Samling benævnes fremover OK

- 3) andre, der får egenpension eller understøttelse fra en pensionsordning, som en offentlige arbejdsgiver har ydet bidrag til.

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 § 26 stk. 4 og akademikere, som i medfør af § 31 overgår til aflønning efter basislønsystemet, er omfattet af dette kapitel.

Stk. 2.

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

§ 3. FUNKTIONÆRLOV

For akademikere gælder vilkår efter funktionærlovens bestemmelser, medmindre der er aftalt afvigelser herfra, jf. §§ 22 Opsigelse og 25 Øvrige ansættelsesvilkår.

BEMÆRKNINGER:

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

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

§ 4. LØNDANNELSEN

Stk. 1.

Lønnen består af 4 elementer: Basisløn, jf. § 5, funktionstillæg, jf. § 6, kvalifikationstillæg, jf. § 7 og resultatløns, jf. § 8.

Stk. 2.

Akademikere er omfattet af:

1. Aftale om udmøntningsgaranti af nye midler til lokal løndannelse (OK [11.20.03](#))

BEMÆRKNINGER:

Der er afsat 2,5 % af lønsummen til lokal løndannelse for chefgruppen, dvs. for ansatte med en aflønning svarende til løntrin 50 eller derover, for hele perioden. For øvrige akademikere er der afsat 1,6 % af lønsummen til lokal løndannelse. Akademikere, for hvem der afsættes 1,6 % til lokal løndannelse, er omfattet af Aftale om udmøntningsgaranti.

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 region forpligtet til at anvende til lokal løndannelse til de personalegrupper, der er omfattet af garantierne.

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

§ 5. BASISLØN OG INDPLACERING

Stk. 1.

Ansatte indplaceres i nedenstående basislønforløb efter uddannelse, jf. bilag 1, og i forhold til anciennitet, jf. § 11:

****NYT****

Basisløntrin	Årlig grundløn (nettoløn) frem til 31-03-2009 (31-03-2000 niveau)	Med virkning fra 01-04-2009 udgør den årlige grundløn (nettoløn) (31-03-2000 niveau)
1	197.267 kr.	200.226 kr.
2	201.864 kr.	204.892 kr.
3	214.320 kr.	udgår
4	231.709 kr.	235.185 kr.
5	246.781 kr.	250.483 kr.
6	259.250 kr.	263.139 kr.
7	264.389 kr.	268.355 kr.
8	280.119 kr.	286.562 kr.

****NYT** (med virkning fra 01-04-2009)**

Stk. 2.

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

- 1) Bachelorer indplaceres i basisforløbet 1-5.
- 2) Levnedsmiddelingenører, AAE'ere og bibliotekarer med afgangseksamen fra Danmarks Biblioteksskole indplaceres i basisforløbet 1-6. **(med virkning fra 01-04-2009 indplaceres bibliotekarer med afgangseksamen fra Danmarks Biblioteksskole i basisforløbet 1-5,7)**

- 3) HA'ere, cand.negot'ere med 4 års uddannelse, ESA'ere, handelsjurister og AAD'ere indplaceres i basisforløbet 1-7.
- 4) Cand.phil'ere, cand.interpret'ere og musikterapeuter uddannet i henhold til bekendtgørelse nr. 87 af 12-03-1984 indplaceres i basisforløbet 2-6,8.
- 5) Øvrige akademikere indplaceres i basisforløbet 3-6,8. **(Med virkning fra den 01-04-2009 basisforløbet 4-6,8.)**

Alle trin er 1-årige. **(Med virkning fra 01-04-2009 er trin 4 2-årigt)**

BEMÆRKNINGER:

Der er mulighed for at indplacere medarbejdere som special- eller chefkonsulenter jf. bilag 6.

§ 6. FUNKTIONSTILLÆG

Stk. 1.

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

Stk. 2.

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

Stk. 3.

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

§ 7. KVALIFIKATIONSTILLÆG

Stk. 1.

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

Stk. 2.

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

Stk. 3.

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

BEMÆRKNINGER:

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

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

****NYT****

§ 8. RESULTATLØN

Stk. 1.

Resultatløn ydes ud over basisløn og tillæg. Resultatløn baseres på opfyldelse af fastsatte mål af enten kvantitativ eller kvalitativ karakter.

Stk. 2.

Resultatløn aftales lokalt. Resultatløn kan anvendes til grupper af medarbejdere og enkelte medarbejdere.

Stk. 3.

Resultatløn kan etableres i følgende former:

- a) **Kvantitativ effektivisering:** Hvor mængden af et produkt/en serviceydelse målt i forhold til ressourceindsats er kriterium for udmøntningen af resultatlønnen. Hermed forstås, øget produktion eller mere service uden at der sker en tilsvarende forøgelse af ressourceindsatsen.

Det forudsættes herved, at medarbejderne ved deres indsats har haft betydning for effektiviseringen. En kvantitativ effektivisering skal være målelig.

- b) **Kvalitativ effektivisering:** Hvor kvaliteten af opgaveløsningen målt i forhold til ressourceindsats er kriterium for udmøntningen af resultatlønnen. Hermed forstås, højere produktkvalitet eller højere serviceniveau uden at der sker en tilsvarende forøgelse af ressourceindsatsen.

Det forudsættes herved, at medarbejderne ved deres indsats har haft betydning for effektiviseringen. En kvalitativ effektivisering skal være konstatérbar.

- c) **Målbaserede aftaler:** Hvor opfyldelsen af bestemte målsætninger er kriterium for udmøntning af resultatløn. Hermed forstås f.eks. forbedret indsats på prioriterede arbejdsområder eller indførelse af nye arbejdsmetoder. Kriterium for udmøntningen af lønforbedringer kan i sådanne aftaler også være selve opstillingen af målsætninger.

Det forudsættes herved, at medarbejderne ved deres indsats har haft betydning for opstillingen/opfyldelsen af bestemte målsætninger. Det er ikke en forudsætning, at der foreligger en konstatérbar eller målelig effektivisering.

- d) Ikke-planlagte effektiviseringer: I særlige tilfælde kan der tillige aftales honorering af ikke-planlagte effektiviseringer, under samme forudsætninger som i a) og b).

BEMÆRKNINGER:

Det bemærkes, at en aftale om resultatløn kan bestå af et eller flere af de i a)-d) beskrevne elementer.

Stk. 4

Resultatløn kan ydes som engangsbeløb eller midlertidige tillæg.

Stk. 5.

Det kan aftales, at resultatløn er pensionsgivende

BEMÆRKNINGER:

Det er ikke en forudsætning for anvendelse af resultatløn, at den indsats, der honoreres, på forhånd er målsat. Resultatløn kan f.eks. også gives i form af en individuel eller kollektiv bonuslignende ordning.

§ 9. FORHANDLINGSSYSTEMET DECENTRALT

Stk.1. Aftaleret

Lokal aftale om ydelse af tillæg indgås mellem regionen, 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.

****NYT****

For special- og chefkonsulenter er der som forsøgsordning aftalt mulighed for lokalt med TR at indgå aftale om andre forhandlingsregler, jf. bilag 6.

Stk. 2.

De forhandlingsberettigede organisationer kan med regionen aftale, at forhandlingerne føres samlet mellem en flerhed af repræsentanter for arbejdstagerne og regionen. 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. 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 regionen.

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

Stk. 4. Drøftelse

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

Stk. 5. Procedure decentralt

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

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

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

BEMÆRKNINGER:

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

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

BEMÆRKNINGER:

Sager om nyansættelser og væsentlige stillingsændringer søges fremmet mest muligt.

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

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

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

****NYT****

Umiddelbart inden en medarbejders tilbagevenden fra barsel kan der afholdes lønforhandling for vedkommende, hvis (den lokale repræsentant for) AC-organisationen anmoder herom.

Stk. 6. Indholdet af lokale aftaler

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

BEMÆRKNINGER:

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

§ 10. RETS- OG INTERESSETVISTER

Stk. 1. Retstvister

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

Hvis tvisten drejer sig om brud på eller forståelse af §§ 9 og 10, retter den forhandlingsberettigede organisation/Regionernes Lønnings- og Takstnævn (RLTN) henvendelse til AC med henblik på afholdelse af mæglingsmøde/forhandling mellem RLTN og AC efter bemyndigelse.

Stk. 2. Interessetvister

- a) I den region, hvor interessetvisten er opstået, føres der hurtigst muligt mellem regionen 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 regionen og (lokale)repræsentanter for vedkommende forhandlingsberettigede organisation. En af parterne kan kræve den lokale forhandling afholdt inden for en frist af 3 uger efter forhandlingen i a.
- c) Bilægges interessetvisten ikke lokalt, oversendes sagen af en af parterne inden for en frist af 14 dage efter den lokale forhandling til centrale forhandlinger mellem RLTN og den forhandlingsberettigede organisation. Den centrale forhandling kan kræves afholdt senest 3 uger efter modtagelsen af forhandlingsbegæringen. De centrale parter løsner af tvisten er bindende for de lokale parter.

- d) Hvis interesselvisten drejer sig om de generelle forudsætninger for decentral aftale om tillæg eller i øvrigt principielle spørgsmål, der udspringer af §§ 9 og 10, afholdes forhandling mellem RLTN 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.

RLTN 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, kvalifikationstillæg og resultatløn.

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 forhåndsaftaler. 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 regionen til en stilling, hvor den erhvervede kvalifikation ikke er relevant.

Resultatløn

De lokale parter fastsætter bestemmelser om den enkelte aftales varighed. Lokale aftaler om resultatløn kan opsiges i overensstemmelse med den enkelte aftales bestemmelser herom eller ændres ved enighed mellem aftalens parter.

§ 11. ANCIENNITET

Stk. 1.

Ancienniteten regnes normalt efter det antal år, den pågældende efter bestået eksamen - i eller uden for regional 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.

Stk. 2.

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

§ 12. DELTIDSBESKÆFTIGEDE, ANSÆTTELSE, LØN OG ANCIENNITET

Stk. 1.

1) Ved ansættelse på deltid med mindre end 8 arbejdstimer pr. uge træffes forud aftale mellem regionen og organisationen, jf. Rameaftale om deltidsarbejde (OK [11.28.1](#))

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

Stk. 2.

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

Stk. 3.

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

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

3) For beskæftigelse forud for 01-04-1987 beregnes anciennitet 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.

BEMÆRKNINGER:

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

§ 13. LØNREGULERING

Den løn, der er nævnt i §§ 5 og 6, samt kvalifikationstillæg aftalt efter § 7 for grupper af ansatte og udligningstillæg efter § 31, reguleres med den procentregulering, som er gældende på det regionale område. Andre kvalifikationstillæg aftalt efter § 7 reguleres tilsvarende, med mindre andet aftales.

§ 14. LØNUDBETALING

Lønnen udbetales månedsvi bagud.

§ 15. PENSION

Stk. 1.

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

BEMÆRKNINGER:

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

****NYT****

Stk. 2.

Det samlede pensionsbidrag udgør 16,9% af de pensionsgivende løndelev (med virkning fra den 01-04-2010: **17,5 %**). Egetbidraget udgør 1/3 af det samlede pensionsbidrag. Lønspesifikationen skal indeholde oplysning herom.

Stk. 3.

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

Stk. 4.

Regionen indbetaler pensionsbidraget til pensionsordningen månedsvi bagud samtidig med lønudbetalingen.

Stk. 5.

Hvis deltidsbeskæftigede aflønnes med timeløn for arbejde, der ligger ud over den aftalte beskæftigelse, jf. § 12, er denne aflønning pensionsgivende.

Stk. 6.

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

Stk. 7.

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

Stk. 8.

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

Stk. 9.

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

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

Stk. 10.

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

****NYT****

Stk. 11.

For ansatte, der er fyldt 70 år, udbetales det efter overenskomsten gældende pensionsbidrag som løn, medmindre den ansatte ønsker bidraget indbetalt på en pensionsordning eller anvendt til køb af frihed.

Ønske om indbetaling på en pensionsordning eller anvendelse til køb af frihed rettes til ansættelsesmyndigheden og kan tidligst ændres efter et år.

Ved udbetaling som løn gælder følgende:

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

**Ved køb af frihed foretages lønfradrag efter reglerne i § 3, stk. 1 i Aftale om lønbe-
regning/lønfradrag for månedslønnet personale.**

§ 16. FRIT VALG

****NYT** (med virkning fra den 01-04-2010)**

Stk. 1.

Den enkelte ansatte kan vælge, at pensionsbidrag over 16,4%, dog mindst 0,5%, i stedet for indbetaling til pensionskassen skal udbetales som løn.

****NYT** (med virkning fra den 01-04-2010)**

Stk. 2.

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

1. Pensionsbidraget, der udbetales som løn, udgør 0,5% **(med virkning fra 01-04-2010; eller 0,6%, 0,7%, 0,8%, 0,9%, 1% eller 1,1%.)**
2. Beløbet gøres pensionsgivende og omregnes til 31-03-2000 niveau.
3. Der beregnes 1,5 % **(med virkning fra udbetalingen i 2010: 1,95%)** særlig feriegodtgørelse.

4. Beløbet udbetales månedsvis bagud.
5. Der foretages valg for mindst et år ad gangen.
6. Hvis den enkelte medarbejder ønsker omvalg, sker dette på medarbejderens eget initiativ og tidligst efter et år.

§ 17. ATP

****NYT****

For ansatte betales ATP-bidraget med C-satsen (**med virkning fra 01-01-2010: E-satsen**), jf. Generel orientering om arbejdsmarkedets tillægspension og bidrag (OK [11.33.1](#)).

§ 18. ARBEJ DSTID

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 regionens tjenestemænd.

Stk. 3.

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

****NYT****

§ 19. PLUSTID

Stk. 1

Der kan mellem de lokale parter indgås aftaler om plustid.

BEMÆRKNING:

Plustid kan således bringes i anvendelse på den enkelte arbejdsplads, når der mellem ledelsen og den (lokale) repræsentant for den forhandlingsberettigede organisation er indgået aftale herom.

Aftalerne åbner mulighed for, at den enkelte ansatte og arbejdsgiveren kan aftale en individuel arbejdstid for den ansatte, der er højere end fuldtidsansættelse.

Aftalerne skal bygge på frivillighed.

Stk. 2

Den individuelt aftalte gennemsnitlige ugentlige arbejdstid kan maksimalt udgøre 42 timer.

Stk. 3

Lønnen forhøjes forholdsmæssigt på grundlag af det aftalte timetal.

BEMÆRKNINGER:

Eventuelle rådighedsforpligtelser og rådighedstillæg fortsætter uændret, med mindre andet aftales

Stk. 4

For overenskomstansatte indbetales der sædvanligt pensionsbidrag efter de satser og til den pensionskasse, som i øvrigt fremgår af overenskomsten.

Stk. 5

Den forhøjede løn og pension udbetales under fravær, hvor der er ret til løn, f.eks. under sygdom, barselsorlov, ferie og omsorgsdage. Ligeledes lægges den forhøjede løn til grund ved beregning af f.eks. efterindtægt.

Stk. 6

En individuel aftale om plustid kan af såvel den ansatte som arbejdsgiveren opsiges i henhold til funktionærlovens bestemmelser. Efter varslets udløb vender den ansatte tilbage til den beskæftigelsesgrad, som gjaldt før indgåelse af plustidsaftalen.

Stk. 7

En ansat, der uansøgt afskediges fra sin stilling, har dog altid ret til at vende tilbage til sin tidligere beskæftigelsesgrad 3 måneder før fratrædelsestidspunktet, hvis vedkommende ønsker det.

BEMÆRKNING

Rammeaftalen om decentrale arbejdstidsaftaler giver de lokale parter mulighed for i øvrigt at indgå aftaler, som fraviger gældende centrale aftaler om arbejdstid.

Permanente ledige timer skal tilbydes deltidsansatte i henhold til Aftale om deltidsansattes adgang til et højere timetal, før aftale om plustid kan indgås.

§ 20. GODTGØRELSE FOR UDGIFTER VED TJENESTEREJSER

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

§ 21. BARNES 1. (MED VIRKNING FRA 01-04-2009: OG 2.) SYGEDAG

****NYT** (med virkning fra 01-04-2009)**

Stk. 1.

Ansatte har efter anmodning i det enkelte tilfælde adgang til hel eller delvis tjenestefrihed på et barns første (med virkning fra den 01-04-2009: og anden) 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. (med virkning fra 01-04-2009: og anden) 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.

§ 22. 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 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. Organisationen 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 regionen 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 regionen inden for 1 måned efter forhandlingen med kopi til RLTN.

****NYT****

Stk. 6.

Et afskedigelsesnævn består af 1 repræsentant, der vælges af hver af parterne, hvorefter disse i forening peger på en opmand. Parterne retter herefter henvendelse til Arbejdsrettens formand med anmodning om udpegning af opmanden. Kan enighed om indstilling ikke opnås, anmoder parterne Arbejdsrettens formand om at udpege en opmand. Opmanden fungerer som nævnets formand.

BEMÆRKNINGER:

Udpegning af formand for nævnet finder i øvrigt sted i henhold til bestemmelserne i Lov om Arbejdsretten og faglige voldgiftsretter, kap. 2.

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 regionens forhold, kan det pålægges regionen at afbøde virkningerne af opsigelsen.

Det kan herved pålægges regionen, såfremt den pågældende og regionen 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 regionen.

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

§ 23. TJENESTEFRIHED

Stk. 1.

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

Stk. 4.

Regionen og vedkommende organisation kan aftale, at regionen 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.

§ 24. 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 äre og samvittighed. Vidnesbyrd kan dog nægtes, när besvarelsen af det stillede spørgsmål vil udsætte vidnet selv for tab af borgerlig ägtelse eller velfärd.

§ 25. ØVRIGE ANSÆTTELSESVILKÅR

****NYT****

Følgende aftaler i Protokollat om generelle ansættelsesvilkår (OK [11.32.1](#)) gælder (nummereringen henviser til Protokollatets numre og til Regionernes OK-Samling):

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

BEMÆRKNINGER:

Der henstilles til regionen, at der i forbindelse med en ansættelse i henhold til overenskomsten gives hurtig meddelelse herom til vedkommende organisation.

6. Midlertidig tjeneste i højere stilling (funktion) (OK [21.07.1](#)).

BEMÆRKNINGER:

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

7. Lønberegning/lønfradrag (OK [11.12.1](#)).
8. Åremålsansættelse (OK [21.15.1](#)).
9. Supplerende pension (OK [11.25.1](#)).
12. Tilrettelæggelse af arbejdstid (OK [11.05.0](#)).
13. Decentrale arbejdstidsaftaler (OK [11.05.02](#)).
14. Deltidsarbejde (OK [11.28.1](#)).
16. Tidsbegrænset ansættelse (OK [11.27.1](#)).
19. Tele- og hjemmearbejde (OK [11.26.1](#)).
20. Ferie (OK [11.04.1](#)).
21. Barsel mv. (OK [11.09.2](#)).
22. Tjenestefrihed uden løn (OK [11.30.1](#)).
23. Seniorpolitik (OK [11.22.1](#)).
- 24. Integrations- og oplæringsstillinger (11.28.2)**
25. Befordringsgodtgørelse (OK [21.14.1](#)).
26. Kompetenceudvikling (OK 11.16.2), for så vidt angår § 4, stk. 2 og § 5, stk. 1-4 samt bilaget ”Protokollat vedrørende udmøntning af trepartsmidlerne til kompetenceudvikling”.
27. Socialt kapitel (OK [11.08.1](#)).
- 28. Trivsel og sundhed**
- 29. Kontrolforanstaltninger**
30. Virksomhedsoverenskomster (OK [11.24.1](#)).
32. SU og Tillidsrepræsentanter (OK [11.06.1](#)).
33. MED og Tillidsrepræsentanter (OK [11.06.2](#)).
35. Statistikgrundlag for de lokale lønforhandlinger (OK [11.20.4](#))

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

§ 26. 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. kvalifikationsløn og tillæg af decentral løn. Den del af lønnen, som hidtil har været reguleret med den reguleringsprocent, som er gældende på det regionale område, reguleres fortsat.

BEMÆRKNINGER:

Aftaler om lønforbedringer af decentral løn, chef/lederpulje, kvalifikations-tillæg 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:

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

Stk. 3.

Indplacering i ovennævnte løntrinsforløb sker således:

- 1) Handelsjurister, AAE'ere, AAD'ere, HA'ere, ESA'ere, BA'ere, BS'ere og levnedsmiddelingenører indplaceres i løntrinsforløbet 1-7. Der kan ske personlig oprykning til trin 8.
- 2) Cand.phil.er, cand.interpret.er og musikterapeuter uddannet i henhold til bekendtgørelse nr. 87 af 12-03-1984 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 region eller kommune.

BEMÆRKNINGER:

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

§ 27. KVALIFIKATIONSTILLÆG

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

BEMÆRKNINGER:

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

Hvis der i en region 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 regionen, og tvisteløsningsystemet eller sanktionsmuligheder kan ikke bringes i anvendelse.

§ 28. LØNREGULERING

Den løn, der er nævnt i §§ 26 og 27 reguleres med den procentregulering, som er gældende på det regionale område.

§ 29. ARBEJDSSTID

Stk. 1.

Lønnen i §§ 26 og 27 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 regionale tjenestemænd.

****NYT****

§ 30. ØVRIGE ANSÆTTELSESVILKÅR

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

§ 3	Funktionærlov
§ 8	Resultatløn
§ 11	Anciennitet
§ 12	Deltidsbeskæftigede, løn
§ 14	Lønudbetaling
§ 15	Pension
§ 16	Frit valg
§ 17	ATP
§ 18 stk. 3	Arbejdstid
§ 19	Plustid
§ 20	Udgifter ved tjenesterejser
§ 21	Barns 1. sygedag
§ 22	Opsigelse
§ 23	Tjenestefrihed
§ 24	Tjenestemandsførhør
§ 25	Øvrige ansættelsesvilkår

KAPITEL 4. OVERGANGS- OG IKRAFTTRÆDELSSESBESTEMMELSER

§ 31. 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 region eller kommune.

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. Med virkning fra 01-04-2006 ydes pension af det samlede tillæg uanset om det træder i stedet for en hidtil pensionsgivende eller ikke pensionsgivende løndel.

Stk. 5.

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

Stk. 6.

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

§ 32. IKRAFTTRÆDEN OG OPSIGELSE

****NYT****

Stk. 1.

Overenskomsten gælder fra den **01-04-2008**, 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 **31-03-2011**. Opsigelsen skal ske skriftligt.

København, den 26-09-2008

For REGIONERNES LØNNINGS- OG TAKSTNÆVN:
Signe Friberg Nielsen

/ Ole Lund Jensen

For ARKITEKTFORBUNDET:
Mette Carstad

For BIBLIOTEKARFORBUNDET:
Pernille Drost

For C3 LEDELSE OG ØKONOMI:
Michael Hansen

For DANMARKS JURIST- OG ØKONOMFORBUND:
Finn Borch Andersen

/ Mogens Kring Rasmussen

For DANSK KIROPRAKTOR FORENING:
Peter Kryger-Baggesen

/ Ole Rasmussen

For DANSK MEJERIINGENIØR FORENING:
K. Mark Christensen

For DANSK PSYKOLOG FORENING:
Roal Ulrichsen

For DEN DANSKE DYRLÆGEFORENING:
Keld Olsen

- For DEN DANSKE LANDINSPEKTØRFORENING:
Morten Krebs
- For DM (DANSK MAGISTERFORENING):
Ingrid Stage
- For FORBUNDET KOMMUNIKATION OG SPROG:
Birgitte Jensen
/ Jan Ankler
- For INGENIØRFORENINGEN, IDA:
Ole Højer Jensen
/ Ib Oustrup
- For JA (JORDBRUGSAKADEMIKERNE):
Kirsten Holst
/ Martin Thysen
- For PHARMADANMARK:
Steffen Bager
Arne Kurdahl

PROTOKOLLAT VEDRØRENDE SÆRBESTEMMELSER

ARKITEKTER

1.

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

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.

RÅDIGHEDSTILLÆG TIL JURISTER OG UNIVERSITETSØKONOMER OG ØVRIGE AKADEMIKERE I ADMINISTRATIVE STILLINGER (GENERALISTSTILLINGER)

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 frem til 31-03-2009 (31-03-2000 niveau):	Med virkning fra 01-04-2009 udgør tillægget (31-03-2000 niveau)
1. år	23.300 kr.	26.300 kr.
2-3 år	27.200 kr.	30.200 kr.
4-5 år	31.600 kr.	34.600 kr.
6-7 år	35.500 kr.	39.500 kr.
8. år og flg.	45.500 kr.	49.500 kr.

BEMÆRKNINGER:

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

Akademikere, som efter overenskomstens udsendelse nyansættes i stillinger, hvor der ydes rådighedstillæg til DJØF'ere i administrative stillinger (generaliststillinger), omfattes fra overenskomstens udsendelse af protokollat 2 og sidestilles med fuldmægtige.

Allerede ansatte har ikke ret til at oppebære tillæg, men kan anmode om en drøftelse af, om forudsætningerne for at være omfattet af rådighedsforpligtelse og dermed af reglerne for ydelse af rådighedstillæg er til stede.

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

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

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

3.

Aftalen om turnustillæg er ophørt pr. den 31-03-2002. Jurister og universitetsøkonomere, 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. Tillægget er pensionsgivende.

FARMACEUTER

4.

Til farmaceuter, der er optaget i Apotekervæsenets Pensionsordning, udbetales løn i henhold til § 4 eller §§ 26 og 27 med tillæg af 1/3 af det samlede pensionsbidrag.

5.

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

- a) Til farmaceuter og humanbiologer med aflønning efter basislønssystemet jf. kap. 2, ydes et årligt pensionsgivende tillæg på 12.900 kr. (31-03-2000 niveau). Farmaceu-

ter, der er optaget i Apotekervæsnets Pensionsordning, skal alene have et pensionsgivende tillæg på 5.600 kr. (31-03-2000 niveau).

- b) Til farmaceuter og humanbiologer, der ikke overgår til aflønning efter basislønssystemet jf. kap. 3, ydes et pensionsgivende tillæg på 7.300 kr. (31-03-2000 niveau)

6.

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

BEMÆRKNINGER:

Tillægget ydes til både farmaceuter og humanbiologer.

7.

Sygehusansatte farmaceuter.

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

8.

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

9.

- a) Autoriserede psykologer, som er beskæftiget inden for skolevæsenet, oppebærer fra 01-04-2000 et pensionsgivende tillæg på 31.000 kr. i årligt grundbeløb (31-03-2000 niveau).
- b) Psykologer, som er beskæftiget inden for pædagogisk/psykologisk rådgivningskontor (PPR), og som aflønnes efter basislønforløbets trin 8, ydes et pensionsgivende tillæg på 17.800 kr. (31-03-2000 niveau).

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

BEMÆRKNINGER:

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

****NYT****

Såfremt der indgås aftale om specialuddannelse for psykologer i psykiatrien, er Dansk Psykologforening og RLTN enige om, at der lokalt skal indgås forhåndsftale om ydelse af tillæg til psykologer, der gennemfører og anvender en sådan uddannelse.

10.

Tillæg i henhold til pkt. 8 og 9a) kan ikke oppebæres samtidig med tillæg ydet i henhold til overenskomstens § 27.

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

11.

Rådighedstillæg/ulempeydelse til psykologer, der ansættes ved døgninstitutioner for børn og unge, oprettet i henhold til Lov om social service § 67 (ekskl. amsungdomscentre og institutioner for børn og unge med betydelig og varig nedsat fysisk eller psykisk funktionsevne).

- a. I de tilfælde, hvor en psykolog er pålagt rådighedstjeneste, ydes et pensionsgivende tillæg på 14.300 kr. (31-03-2000 niveau), som dækker betaling (herunder nattillæg, søn- og helligdagstillæg m.v.) for de ulemper, der kan opstå ved sporadiske opkald uden for normal arbejdstid.
- b. I de tilfælde, hvor en psykolog er pålagt tjeneste i henhold til 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 fri-dage 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 § 27.

Det er regionen, 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

12.

Såfremt der i forbindelse med deltagelse i vintervedligeholdelsen pålægges den ansatte ubestemt rådighedspligt med hjemmepligt ved udsigt til sne, ydes der et 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

13.

Bibliotekarer, der ansættes i stillinger, der forudsætter bibliotekarisk uddannelse, omfattes af protokollat nr. 8 i Protokollater vedrørende særbestemmelser inden for KL's område, indgået i tilslutning til KL's overenskomst.

BEMÆRKNINGER:

Bestemmelsen vedrører alene bibliotekarer i basisstillinger.

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

København, den 26-09-2008

For REGIONERNES LØNNINGS- OG TAKSTNÆVN:
Signe Friberg Nielsen
/ Ole Lund Jensen

For AKADEMIKERNES CENTRALORGANISATION:
Sine Sunesen

BILAG 1. OVERENSKOMSTENS OMRÅDE

I.

<i>Forhandlingsberettiget organisation</i>	<i>Uddannelse</i>	<i>Almen betegnelse</i>
Arkitektforbundet	Cand.arch.	Arkitekt
Bibliotekarforbundet	Bibliotekar/Bibliotekar DB	Bibliotekar
	Cand.scient.bibl.	
Civiløkonomerne	HA	
	ESA	
Danmarks Jurist- og Økonomforbund	Cand.act. (a)	Aktuar/kandidat i forsikringsvidenskab
	Cand.merc. (a)	Erhvervsøkonomisk kandidat
	HA-jur.	Handelsjurist
	Cand.merc. (jur.) (a)	
	Cand.merc. (dat.) (a)	
	Cand.merc. (mat.) (a)	
	Cand.merc. (fil.) (a)	
	Cand.merc. (Int.) (a)	
	Cand.jur.	Juridisk kandidat
	Cand.scient.adm. (a)	Kandidat i 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)	

<i>Forhandlingsberettiget organisation</i>	<i>Uddannelse</i>	<i>Almen betegnelse</i>
	Cand.negot. med en 5-årig uddannelse (a)	
	Cand.comm. (a) (c)	
	Cand.scient.san. publ. (i)	kandidat i folkesundhedsvidenskab (i)
	AAE'ere	
	AAD'ere	
Dansk Kiropraktor Forening	Cand.manu.	Kandidat i klinisk biomekanik
		Kiropraktor (d)
Dansk Mejeriingeniør Forening	Cand.lact.	Mejeriingeniør
Dansk Psykolog Forening	Cand.psych.	Psykolog
	Cand.pæd. i psykologi	
	Mag.art. i psykologi	
	Lic.psych	
Den Danske Dyrlægeforening	Cand.med.vet.	Dyrlæge
Den Danske Landinspektørforening	Cand.geom.	Landinspektør
DM (Dansk Magisterforening)		Konservator (e)
	Mag.art.	Magister (bortset fra gymnasielærere)
	Mag.scient.	
	Cand.scient.	
	Cand.art.	
	Cand.mag.	
	Cand.mag. i virksomhedskommunikation (h)	
	Cand.stat.	
	Cand.pæd.	
	Lic.phil.	
	Lic.scient.	
	Dr.phil.	
	Dr.scient.	
	Cand.comm. (c)	
Cand.phil.		

<i>Forhandlingsberettiget organisation</i>	<i>Uddannelse</i>	<i>Almen betegnelse</i>
	Musikterapeut (f)	Musikterapeut (f)
	Cand.scient.soc./ mag.scient.soc. (b)	Sociolog
	Cand.scient.anth.	Antropolog
	Cand.scient.san. publ. (i)	Kandidat i folkesund- hedsvidenskab (i)
	Cand.scient.san (j)	Sundhedsfaglig kandidat (j)
Forbundet Kommunikation og Sprog	Cand.ling.merc.	
	Cand.interpret.	
	Cand.mag. i sprog og in- ternationale forhold fra Aalborg Universitet	
	Cand.mag. i virksom- hedskommunikation (h)	
Ingeniørforeningen, IDA		Akademiingeniør
	Cand.polyt.	Civilingeniør
		Diplomingeniør
		Eksportingeniør
	Levnedsmiddelingenør	Levnedsmiddelingenør
	Cand.tech.al.	Levnedsmiddelkandidat fra levnedsmiddel-, kød- industri- og mejerilinjen
		Teknikumingeniør
	Cand.scient. i datateknik	
	Cand.scient.	Kandidat I human ernæ- ring
	Cand.brom.	Bromatolog
	Cand.tech.al.	Levnedsmiddelkandidat fra levnedsmiddel-, kød- industri- og mejerilinjen
	Levnedsmiddelingenør	Levnedsmiddelingenør
JA (Jordbrugsakademikerne)	Cand.agro.	Agronom
	Cand.silv.	Forstkandidat
	Cand.hort	Hortonom

<i>Forhandlingsberettiget organisation</i>	<i>Uddannelse</i>	<i>Almen betegnelse</i>
	Cand.oecon.agro	Jordbrugsøkonom
	Cand.hort.arch.	Landskabsarkitekt
	Cand.scient. i landskabsforvaltning	
	Cand.scient. i agricultural development	
	Cand.scient i miljøkemi	
Pharmadanmark	Cand.pharm.	Farmaceut
	Cand.scient. i humanbiologi	Humanbiolog
	Cand.scient.pharm	

Noter

- (a) Disse uddannelser betegnes som "universitetsøkonomer".
- (b) Cand.scient.soc. eller mag.scient.soc henhører under DJØF. Undtaget herfor er de tilfælde, hvor uddannelserne i overvejende grad består af antropologi eller etnografi for så vidt angår kombinationsuddannelse fra Aalborg Universitet, hvor en cand.phil-uddannelse i samfundsfag er overbygget med "kvindestudieår", Disse uddannelser henhører under DM (Dansk Magisterforening).
- (c) Cand.comm. med samfundsvidenskabeligt overbygningsfag, der ikke er gymnasie-lærerfag henhører under Danmarks Jurist- og Økonomforbund, og cand.comm. med samfundsfag eller et fag fra det naturvidenskabelige eller det humanistiske hoved-område som overbygningsfag henhører under DM (Dansk Magisterforening).
- (d) Kiropraktorer, der er autoriseret i henhold til Lov nr. 415 af 6. juni 1991.
- (e) Konservatorer, der har afsluttet konservatorskolens 5-årige uddannelse.
- (f) Musikterapeuter, uddannet ved Aalborg Universitet i henhold til bekendtgørelse nr. 87 af 12. marts 1984 om forsøgsuddannelse i musikterapi. Bekendtgørelsen er op-hævet.
- (g) Cand.scient.er med afgangseksamen fra Den Kgl. Veterinær- og Landbohøjskole.
- (h) Kandidater i stillinger som underviser eller forsker henhører under, øvrige henhører under Forbundet Kommunikation og Sprog.

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

- (i) 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.

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

II. Andre

Bachelorer

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

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

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

III. *Cand.it.*

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

IV. *Cand.scient.med.*

Forhandlings- og aftaleretten for medarbejdere med en cand.scient.med.-uddannelse, som er optaget på uddannelsen på grundlag af en adgangsgivende eksamen, der henhører under akademikeroverenskomstens dækningsområde, vil blive varetaget af den organisation, som denne adgangsgivende uddannelse henhører under.

For medarbejdere med cand.scient.med.-uddannelsen, der henhører under Ingeniørforeningen i Danmark, skal pensionsbidrag indbetales til Danske civil- og akademiingeniørers Pensionskasse.

BILAG 2. KVALIFIKATIONSTILLÆG OG KOMPETENCEUDVIKLING

****NYT****

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

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

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

Kompetenceudvikling er et naturligt element i det enkelte regions personalepolitik.

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

Alle medarbejdere skal have en årlig udviklingssamtale, og der skal udarbejdes en udviklingsplan for den enkelte medarbejder. Udviklingsplanen udarbejdes i dialog mellem medarbejder og ledelse. Udviklingsplanen indeholder målsætninger for medarbejdernes udvikling på kortere og længere sigt. Udviklingsplanen kan omfatte konkrete aktiviteter, der iværksættes for at nå målene.

Det forudsættes, at det er en gensidig forpligtelse, at udviklingsplanen gennemføres og **planlagte kompetenceudviklingsaktiviteter i udviklingsplanen gennemføres. I den forbindelse skal ledelsen sikre rammer og betingelser for kompetenceudviklingen og medarbejderne skal arbejde på at nå det beskrevne udviklingsmål og gennemføre planlagte udviklingsaktiviteter.**

Der følges op på udviklingsplanen årligt. Opfølgningen kan medføre en justering af udviklingsplanen. Der foretages en særlig opfølgning for ansatte, som har været fraværende fra arbejdspladsen i en periode, f.eks. på grund af barsel, længerevarende sygdom eller lignende.

BEMÆRKNINGER:

Medarbejderudviklingssamtalerne er som udgangspunkt individuelle, men man kan lokalt aftale samtalerne afholdt som gruppe/teamsamtaler. Samtalerne skal bl.a. bruges til at kortlægge medarbejdernes udviklingsbehov, planlægning af kompetenceudviklingsaktiviteter og opfølgning på gennemført kompetenceudvikling. Udviklingsaktiviteterne kan f.eks. omfatte efter- og videreuddannelse i form af kurser og kompetencegivende forløb, nye opgaver, deltagelse i interne og eksterne udviklingsprojekter, selvstændigt projektansvar, jobbytte og jobrotation eller international erfaring.

Kvalifikationstillæg

Aftaler om kvalifikationstillæg baseres på fx gennemført uddannelsesforløb, eventuelle tidligere ansættelser og **kompetencer**. 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 begrundes det, aftales som midlertidige tillæg. For at honorere en særlig indsats kan der aftales engangsvederlag.

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

BILAG 3. INSPIRATION TIL DE LOKALE LØNFORHANDLINGER

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

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

Forberedelse:

- Sørg for at forhandlerne i forhold til den AC-gruppe, der skal forhandles med og for, har den nødvendige information: overenskomstens lønbestemmelser, lokal MED-aftale m.v.
- Forhandlerne skal have et fælles statistisk grundlag, jf. overenskomstens bestemmelser herom, herunder oplysninger om AC`ernes antal, indplacering på henholdsvis gammelt og nyt lønsystem, anciennitetsmæssige placeringer og nuværende tillæg. Talgrundlaget bør være kendt for begge parter inden forhandlingen.
- Tidsterminer skal være fastsat og de nødvendige drøftelser (f.eks. 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 lokalaftale 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.
- Skriv beslutningen/lønaftalen så klar, kort og præcis som muligt.
- Ved uenighed: sørg for, at begge parter opfattelse fremgår af referatet og aftal, hvornår og hvordan forhandlingen evt. fortsætter.

Vedrørende information:

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

Parterne bør løbende evaluere forhandlingsformen og evt. overveje ændringer.

BILAG 4. OVERSIGT OVER PENSIONS KASSER

****NYT****

ORGANISATION	PENSIONS KASSE
Arkitektforbundet	Arkitekternes Pensionskasse
Bibliotekarforbundet	Kommunernes Pensionsforsikring
C3 – Ledelse og Økonomi	AP-Pension
Den Danske Landinspektørforening	Den af Den Danske Landinspektørforening etablerede pensionsordning
Dansk Kiropraktor Forening	Codan Pension
Danmarks Jurist- og Økonomforbund	Juristernes og Økonomernes Pensionskasse
DM (Dansk Magisterforening)	MP Pension – Pensionskasse for Magistre og Psykologer
Dansk Mejeriingeniør Forening	AP-Pension
Dansk Psykolog Forening	MP Pension – Pensionskassen for Magistre og Psykologer
Den Danske Dyrlegeforening	Pensionskassen for Jordbrugsakademikere og Dyr læger
Forbundet Kommunikation og Sprog	PFA-Pension
Bromatologer, kandidater i humanernæring, kandidater i kødteknologi	Danske civil- og akademiingeniørers Pensionskasse
Ingeniørforeningen, IDA	Ingeniørforeningens Pensionskasse – Ingeniør Pension

Civilingeniører	Danske civil- og akademiingeniørers pensionskasse
Akademiingeniører	Danske civil- og akademiingeniørers pensionskasse
Cand.scient'er i datateknik	Danske civil- og akademiingeniørers pensionskasse
Levnedsmiddelkandidater*	Danske civil- og akademiingeniørers pensionskasse
Kandidater i human ernæring og Kødteknologi	Danske civil- og akademiingeniørers pensionskasse
Teknikumingeniører	Pensionskassen for teknikum- og diplomingeniører
Diplomingeniører	Pensionskassen for teknikum- og diplomingeniører
Levnedsmiddelingenierer*	Pensionskassen for teknikum- og diplomingeniører
Eksportingeniører	Pensionskassen for teknikum- og diplomingeniører

JA (Jordbrugsakademikerne):

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

Pensionskassen for Jordbrugsakademikere og Dyr læger

B) Forstkandidater

Forstkandidatforeningens Pensionsordning under PFA **Med virkning fra 01-04-2008 Pensionskassen for Jordbrugsakademikere og Dyr læger**

Pharmadanmark

Apotekervæsenets Pensionsordning Pharmadanmarks pensionsordning i PFA Pension (tidligere Dansk Farmaceutforenings Pensionsordning i PFA)

* Levnedsmiddelingenierer og – kandidater, ansat pr. 30-09-2007 eller tidligere med pensionsordning i Pensionskassen for Jordbrugsakademikere og Dyr læger, opretholder denne pensionsordning som en personlig ordning

BILAG 5. AFSKRIFT AF PROTOKOLLAT NR. 8 VEDRØRENDE BIBLIOTEKARER TIL KL'S OVERENSKOMST FOR AKADEMIKERE

****NYT****

For bibliotekarer, cand.scient.bibl.'er og cand.mag.'er, som er tillagt funktion med aften-, lørdags-, bogbus eller søndagstjeneste, skal der lokalt indgås aftale om funktionsløn.

For hver times tjeneste på søndage ydes en halv times frihed, der afspadseres. Hvis afspadsering undtagelsesvis ikke kan finde sted, ydes en godtgørelse svarende til 50 % af 1/1924 af nettoårslønnen

Bestemmelserne gælder ikke for biblioteksledere, vicebiblioteksledere og souschefer.

Bibliotekarer omfattet af hidtidig tilbagefaldsregel om vagtillæg på 5.000 kr. årligt bibeholder tillægget som personlig ordning, medmindre andet aftales. For nyansatte bibliotekarer skal der lokalt indgås aftale om funktionstillæg.

BEMÆRKNINGER:

Opmærksomheden henledes på Rammeaftale om decentrale arbejdstidsaftaler, efter hvilken der lokalt kan indgås aftaler om arbejdstilrettelæggelse, som er tilpasset de enkelte arbejdspladser ønsker og behov, jf. § 25, nr. 13.

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

****NYT****

BILAG 6. KONSULENTORDNING

Med virkning fra overenskomstens udsendelse indføres mulighed for oprettelse af stillinger som specialkonsulent eller chefkonsulent med følgende aflønning:

	Årlig grundløn kr. 31-03-2000 niveau
Specialkonsulent	360.000
Chefkonsulent	387.000

Special- og chefkonsulenter er ikke omfattet af centralt aftalte tillæg i protokollaterne til overenskomsten.

Allerede eksisterende special- og chefkonsulentordninger fortsætter uændrede, medmindre andet aftales. Regionale konsulentordninger kan videreføres i deres nuværende udformning, ligesom der fortsat lokalt kan oprettes konsulentordninger, der adskiller sig fra overenskomstens model.

Vælger en region at tilbyde nuværende special- og chefkonsulenter overgang til en ordning efter overenskomstens model, indgår eksisterende lønelementer i forbindelse med forhandling og aftale af de samlede lønvilkår i de nye stillinger.

Forsøgsordning vedrørende lokale forhandlinger for special- og chefkonsulenter

Som forsøgsordning er der mulighed for lokalt med tillidsrepræsentanten at indgå aftale om andre forhandlingsregler end nævnt i overenskomstens § 9, stk. 1. Hensigten er at styrke den lokale dialog om løndannelsen i ny løn og i særdeleshed dialogen mellem leder og den enkelte ansatte i de medarbejdergrupper, der omfattes af en aftale om forsøg med lokale forhandlingsregler.

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

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

Resultatet af en konkret forhandling mellem en special-/chefkonsulent og ledelsen sendes til tillidsrepræsentanten, som inden en frist på 7 hverdage fra modtagelsen af resultatet kan kræve optaget forhandling med ledelsen. Kræves der ikke forhandling, anses forhandlingsresultatet for tiltrådt.

Ledelsen og tillidsrepræsentanten evaluerer én gang årligt de lokale forhandlinger.

Bestemmelsen om de lokale forhandlingsregler er et forsøg, der bortfalder med udgangen af overenskomstperioden. Parterne evaluerer i god tid inden OK-11 forsøgene med de lokale forhandlingsregler.

BILAG 7 FOR AKADEMIKERE SOM I FORBINDELSE MED STRUKTURREFORMEN OVERGIK TIL ANSÆTTELSE I REGIONERNE FRA EN OVERENSKOMST INDGÅET MED H:S ELLER KL

Bilag 7 omfatter ansatte, som i forbindelse med strukturreformen overgik til ansættelse i en region, og som før overgangstidspunktet var omfattet af Fællesoverenskomst for akademikere i Hovedstadens Sygehusfællesskab mellem Hovedstadens Sygehusfællesskab og Akademikernes Centralorganisation af den 08-09-2005 og organisationsaftale for andet akademisk personale i Hovedstadens Sygehusfællesskab mellem Hovedstadens Sygehusfællesskab og Akademikernes Centralorganisation af den 08-09-2005 med bilag eller overenskomst for akademikere ansat i kommuner af 18-07-2005 og som opfylder betingelserne for at være omfattet af overenskomst for akademikere i amter m.v. af 07-07-2005.

For ovenstående personale gælder, at for ansatte, der på overgangstidspunktet var ansat i henhold til organisationsaftale for andet akademisk personale i Hovedstadens Sygehusfællesskab mellem Hovedstadens Sygehusfællesskab og Akademikernes Centralorganisation af den 08-09-2005 med bilag og som ikke har en af de i bilag 1 til overenskomst for akademikere i amter mv. mellem Amtsrådsforeningen og AC-organisationerne af den 07-07-2005 nævnte uddannelser – og som ikke omfattes af anden aftale/overenskomst indgået med en AC-organisation, bevarer ansættelse som akademiker, og omfattes af overenskomst for akademikere ansat i amter mv.² som personlig ordning, medmindre den ansatte efter ansøgning bliver ansat i en anden stilling i en region.

Ovenstående særvilkår kan opsiges skriftligt med 3 måneders varsel til en 31-03, dog tidligst til den 31-03-2011.

² pr. 01-04-2008 overenskomst for akademikere i regioner mv.