

Udskriftsdato: 19. december 2025

CIR1H nr 9333 af 11/04/2025 (Gældende)

Cirkulære om overenskomst for akademikere i staten

Ministerium: Finansministeriet

Journalnummer: Finansministeriet, Medarbejder- og
Kompetencestyrelsen, j.nr. 2024-3530

Cirkulære om overenskomst for akademikere i staten

Generelle bemærkninger

1. Finansministeriet har med en række akademikerorganisationer indgået vedlagte overenskomst af 10. april 2025 for akademikere i staten.

Redaktionelle ændringer i overenskomstens bilag 6, fx i konsekvens af ændringer i ministerområdernes ressort, har ikke betydning for anvendelsesområdet af tillæg mv.

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

Overenskomsten omfatter endvidere, jf. særskilte protokollater herom:

- a) Ledere og lærere ved en række videregående uddannelsesinstitutioner (bilag 9).
- b) Korrespondenter i staten (bilag 10).

Af væsentlige ændringer i forhold til den hidtidige akademikeroverenskomst kan nævnes:

a) Fra 1. april 2025 kan den ansatte vælge, at den valgfrie del af pensionsbidraget, der overstiger 15 pct., helt eller delvist kan udbetales som løn eller indbetales helt eller delvist af ansættelsesmyndigheden på en opsparingsordning i tilknytning til den pensionsordning, som den ansatte er omfattet af i henhold til denne overenskomst.

b) Der er etableret en ret for ansatte til at få indbetalt et ekstraordinært bidrag til den overenskomstbestemte pensionsordning, mod at lønnen samtidig reduceres tilsvarende.

c) Fra 1. april 2025 forhøjes pensionsbidragsprocenten med 0,97 procentpoint, så pensionsbidragsprocenten herefter er 18,07 pct.

d) Fra 1. april 2025 ydes et pensionsgivende tillæg på 20.000 kr. årligt (grundbeløb 31. marts 2012) til specialkonsulenter og chefkonsulenter i departementer, jf. bilag 4, protokollat om specialkonsulenter og chefkonsulenter på nyt lønsystem.

e) Fra 1. april 2025 forhøjes pensionsbidraget af rådighedstillægget til dyrlæger, mejeriingeniører samt levnedsmiddelingenører og -kandidater med 3,5 procentpoint, så dette fremover udgør 12,5 pct.

f) Fra 1. april 2025 ydes et pensionsgivende tillæg på 19.500 kr. (grundbeløb 31. marts 2012) til psykologer, der udfører børnesagkyndige undersøgelser ved Familieretshuset, jf. bilag 6, afsnit B.

g) Fra 1. april 2025 ydes et pensionsgivende tillæg til læger, der i henhold til Sundhedsstyrelsens til enhver tid gældende bekendtgørelse om uddannelse af speciallæger ansættes i hoveduddannelsesforløb i staten, jf. bilag 6.

h) Fra 1. april 2025 indplaceres medarbejdere med en udenlandsk akademisk uddannelse inklusive opnået ph.d.-grad, hvor ansættelsen forudsætter videnskabelige kvalifikationer på ph.d.-niveau og sker på universiteter, højere læreranstalter og forskningsinstitutioner, hvis virksomheden må sidestilles med universitets- og læreranstaltsvirksomhed, på basislønforløbet 4, 5, 6 og 8, hvor løntrin 4 er 2-årigt.

i) Fra 1. april 2025 er der mulighed for forlængelse af ansættelsen for ph.d.-studerende og forskerstuderende på grund af ekstraordinære, uforudsigelige forhold, som ikke kan tilskrives den enkelte, jf. bilag 5 og bilag 11.

j) Overenskomstens bilag 11, § 6, vedrørende forskerstuderendes overgang til ansættelse som adjunkt/lektor præciseres.

k) Fra 1. april 2025 forhøjes tillæggene for adjunkter, lektorer, studieadjunkter og studielektorer ansat på stillingsstrukturerne på Musikkonservatorierne og Scenekunstsolen.

l) Fra 1. april 2025 moderniseres barselsbestemmelserne for adjunkter på Musikkonservatorierne.

m) Fra 1. april 2025 er stillingsstruktur for det Videnskabelige personale ved Nationale Geologiske Undersøgelser for Danmark og Grønland (GEUS) revideret.

n) Fra 1. april 2025 er der i protokollat om visse ansættelsesvilkår for akademiske civile forskere og undervisere ved Forsvarsakademiet tilføjet bestemmelser om tillæg og lønvilkår for videnskabelige assistenter, postdoc, eksterne lektorer og professorer samt forlængelse af postdoc svarende til protokollat om visse ansættelsesvilkår for videnskabeligt personale ved universiteter.

o) Fra 1. april 2025 ydes et pensionsgivende tillæg til lektorer på forfremmelsesprogrammet og professor med særlige opgaver (MSO) ændrer titel til kunstnerisk professor i protokollat om visse ansættelsesvilkår for kunstnerisk/videnskabeligt personale ved Det Kongelige Danske Kunstakademis Skoler for Arkitektur, Design og Konservering, Arkitektskolen Aarhus samt Designskolen Kolding under Uddannelses- og Forskningsministeriet.

p) Protokollat om løn- og ansættelsesvilkår for videnskabelige medarbejdere ved Veterancentrets videncenter gælder med virkning fra 1. april 2025.

q) Fra 1. april 2025 udvides dækningsområdet i overenskomstens, bilag 5 til at omfatte ansættelse af ph.d.-studerende på henholdsvis Forsvarsakademiet og Veterancentrets videncenter under Forsvarets område

r) Der ydes et pensionsgivende tillæg til professionsbacheloruddannede bygningskonstruktører, fysioterapeuter, ergoterapeuter og jordemødre på basisløntrin 7.

s) Overenskomstens dækningsområde er, jf. bilag 6, udvidet til at omfatte Akademikere ved den selvejende institution ASTRA, jf. lov om nationalt naturfagscenter, af overenskomst for akademikere i staten, når den ansatte har en af de uddannelser, der er nævnt i overenskomstens bilag A til overenskomst for akademikere i staten og ansættes i en stilling, der forudsætter anvendelse af uddannelsen.

Ovennævnte ændringer har virkning fra 1. april 2024, med mindre andet er angivet.

3. Ved overenskomstforhandlingerne i 2018 blev parterne enige om, at retten til betalt spisepause ekspliciteres som en overenskomstmæssig ret, hvor en sådan ret består i dag. Retten til betalt spisepause

bortfalder således ikke, selv om arbejdsgiveren forlænger pausens varighed og/eller giver afkald på den ansattes pligt til at stå til rådighed for arbejdsgiveren i pausen. Parterne er enige om, at ret til betalt spisepause forudsætter, at de ansatte står til rådighed i pausen. Parterne er endvidere enige om, at der ikke er tilsigtet nogen ændring af hidtidig praksis i forhold til arbejdsplanlægning.

4. Ved overenskomst i 2021 blev parterne enige om, at tillidsrepræsentanten i forbindelse med de årlige lønforhandlinger skal have mulighed for at få relevante lønoplysninger for de personer, som den pågældende repræsenterer, herunder en liste over de ansatte. Såfremt der ikke er en tillidsrepræsentant, skal (central)organisationen have mulighed for at få lønoplysningerne. Resultatet omfatter dog ikke chefkonsulenter med personaleledelse ansat efter overenskomstens bilag 4a.

5. Maritime uddannelsesinstitutioner, institutioner for erhvervsrettet uddannelse, erhvervsakademier, professionshøjskoler, og Danmarks Medie- og Journalisthøjskole etablerer et system til løbende registrering af arbejdstiden.

6. Det bemærkes, at der for visse akademikergrupper er indgået andre overenskomster.

7. Akademikeroverenskomsten består af:

a) Et nyt lønsystem, der omfatter alle, der ansættes i henhold til akademikeroverenskomsten den 1. januar 1998 (for ansatte omfattet af bilag 9 dog 1. januar 1999) eller derefter - medmindre de pågældende overgår fra anden statslig ansættelse inden for akademikeroverenskomstens område og har ønsket at forblive på det gamle lønsystem. Medarbejdere ansat før denne dato kan vælge at overgå til det nye lønsystem. Special- og chefkonsulenter er uanset ansættelsesdato som hovedregel omfattet af det nye lønsystem, jf. bilag 4.

b) bestemmelser om løn og andre ansættelsesvilkår for overenskomstansatte i stillinger klassificeret i tjenestemændenes lønramme 35-42, jf. bilag 3.

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

8. Til overenskomsten er der knyttet følgende bilag:

Bilag 1: Generelle aftaler.

Bilag 2: Protokollat om gammelt lønsystem.

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

Bilag 4: Protokollat om specialkonsulenter og chefkonsulenter på nyt lønsystem.

Bilag 4a: Protokollat om chefkonsulenter med personaleledelse.

Bilag 5: Protokollat om lønnede ph.d.-stipendiater.

Bilag 5a: Aftale om ph.d.-stipendiater, der i hele forløbet er indskrevet ved udenlandske institutioner.

Bilag 5b: Aftale om ph.d.-stipendiater, der i hele forløbet er indskrevet ved Det europæiske universitetsinstitut i Firenze.

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

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

Bilag 7: Kvalifikationstillæg og kompetenceudvikling (Nyt lønsystem).

Bilag 8: Forhandlingssystemet (Nyt lønsystem).

Bilag 9: Protokollat om ledere og lærere ved en række videregående uddannelsesinstitutioner.

Bilag 10: Protokollat om korrespondenter i staten.

Bilag 11: Forskerstuderende på professionshøjskoler mv.

9. Endvidere fremgår af:

Bilag A: Hvilke uddannelser og hvilke akademikerorganisationer overenskomsten omfatter, samt hvilke pensionsordninger pensionsbidrag skal indbetales til.

10. For så vidt angår bilag A, henledes opmærksomheden på, at en række akademikerorganisationer har indgået aftale om frit organisationsvalg, jf. Finansministeriets cirkulære af 6. juni 2019 om frit organisationsvalg på Akademikerområdet (jf. for tiden Modst. nr. 037-19).

11. Finansministeriet bemyndiger hermed de enkelte ministerier til at føre forhandlinger om og indgå lokale aftaler, jf. overenskomstens § 6 og § 29. Finansministeriet forudsætter, at ministerierne videredelegerer denne kompetence i videst muligt omfang med henblik på, at aftaler kan indgås af den lokale ledelse.

Tilsvarende forudsætter Akademikerne, at organisationerne i videst muligt omfang delegerer kompetencen til det lokale niveau.

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

12. Lønninger og tillæg i overenskomsten og bilagene er anført i **grundbeløb i niveau 31. marts 2012**, medmindre andet fremgår.

13. Cirkulærebemærkninger, der relaterer sig til en enkelt bestemmelse, er opført som bemærkning til denne bestemmelse. Denne placering har ikke betydning for bestemmelsens henholdsvis bemærkningens retlige status. Andre bemærkninger er opført forrest i cirkulæret under "Generelle bemærkninger".

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

15. Akademikerne og Finansministeriet har aftalt, at en række tværgående og fælles bestemmelser, der er aftalt mellem Centralorganisationernes Fællesudvalg og Finansministeriet, tillige gælder for de ansatte efter denne overenskomst. Ved tværgående bestemmelser er paragrafferne efterfulgt af det fælles regelsæt.

Ikrafttræden

Cirkulæret træder i kraft den 10. april 2025 og har virkning fra den 1. april 2024. Samtidig ophæves Finansministeriets cirkulære af 20. december 2021 om overenskomst for Akademikere i staten (Medst. nr. 050-21).

Finansministeriet, Medarbejder- og Kompetencestyrelsen, den 11. april 2025

ELISABETH TOSTI NIELSEN

Overenskomst

-

Kapitel 1. Overenskomstens område**§ 1. Overenskomstens område mv.**

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

Cirkulærebemærkning til § 1:

Nye kandidatuddannelser optages løbende i overenskomsten på grundlag af grænsedragning mellem de relevante akademikerorganisationer. Finansministeriet udsender i tilfælde af optag af nye uddannelser særskilt cirkulære herom med ajourføring af bilag A.

Stk. 2. Overenskomsten omfatter ikke:

- 1) Tjenestemænd og tjenestemandslignende ansatte m.fl. med ret til tjenestemandspension, der er ansat i
 - a) staten og folkekirken,
 - b) kommuner, regioner, folkeskolen, kommunale fællesskaber og statslige-kommunale fællesskaber mv.,
 - c) Grønlands Selvstyre og de grønlandske kommuner,
 - d) statsfinansierede virksomheder,
 - e) virksomheder på tilskudsområder,
 - f) koncessionerede virksomheder eller
 - g) aktieselskaber.
- 2) Personer, der er afskediget med ret til rådighedsløn eller ventepenge fra de områder, der er nævnt i nr. 1.
- 3) Personer, ansat efter rammeaftale om kontraktansættelse af chefer i staten (jf. for tiden (Medst nr. 045-21)).

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

Cirkulærebemærkninger til § 1, stk. 3:

Ved overenskomstens parter forstås i denne overenskomst Finansministeriet og vedkommende organisation, jf. bilag A.

Mellem Finansministeriet og DM er der indgået aftale om, at overenskomsten omfatter ledere og lærere ved en række videregående uddannelsesinstitutioner, jf. bilag 9.

Mellem Finansministeriet og DM er der indgået aftale om, at overenskomsten med virkning fra 1. april 2013 omfatter korrespondenter i staten, jf. bilag 10.

Cirkulærebemærkninger til § 1:

For så vidt angår ansættelse af akademiske medarbejdere med udenlandsk uddannelse henvises til bemærkningerne i bilag A. Desuden henvises til bestemmelserne i § 4, stk. 2, pkt. 5, om basislønforløb for medarbejdere med en udenlandsk uddannelse, som ansættes i en videnskabelig stilling, der forudsætter ph.d.-niveau, samt bestemmelserne i bilag 5 for så vidt angår ansættelse af ph.d.-studerende med en udenlandsk uddannelsesbaggrund, hvor uddannelsen ikke er på niveau med og sammenlignelig med en kandidatgrad nævnt i bilag A.

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

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

Cirkulærebemærkning til §1, stk. 2

Det er en forudsætning for ansættelse af pensionerede efter overenskomsten, at der er sket en faktisk og reel fratræden.

Pensionerede ansættes efter en individuel kontrakt, hvis ansættelsen ikke er omfattet af en (fælles)overenskomst og/eller organisationsaftale. Den individuelle kontrakt skal indeholde bestemmelser om løn og andre vilkår for ansættelsen. Der skal knyttes en pensionsordning til ansættelsen med indbetaling af pensionsbidrag, der skal være på niveau med pensionsbidraget i sammenlignelige (fælles)overenskomster og/eller organisationsaftaler.

Indbetaling af pensionsbidrag kan dog undlades for ansatte på individuel kontrakt, hvis ansættelsen ikke varer ud over 12 måneder, eller hvis der er tale om få timers beskæftigelse om ugen. I disse tilfælde udbetales pensionsbidraget som løn.

Allerede ansatte, som er ansat efter (fælles)overenskomst og/eller organisationsaftale, vil fortsat være omfattet af (fælles)overenskomsten og/eller organisationsaftalen, selv om de anmoder om at få udbetalt en opsat tjenestemandspension fra en tidligere ansættelse.

En ansats overgang til delpension, jf. § 5 i cirkulære om aftale om generelle krav til indhold af bidragsdefinerede pensionsordninger i staten mv., indebærer ikke, at den ansatte derved anses for at være pensioneret. Den ansatte er fortsat omfattet af overenskomsten, herunder med indbetaling af pensionsbidrag efter overenskomstens regler herom. Delpension betyder, at en ansat, som aftaler en nedsættelse

af arbejdstiden fra et tidspunkt, hvor pensionsordningen vil kunne sættes i kraft, kan få udbetalt en forholdsmæssig del af sin pension.

§ 2. Ansættelsesform

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

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

Cirkulærebemærkninger til § 2:

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

Ansættelse i staten og folkekirken sker som tjenestemand i det omfang, det er fastsat i cirkulære nr. 210 af 11. december 2000 om anvendelse af tjenestemandsansættelse i staten og folkekirken (Perst. nr. 087-00), som er ændret ved cirkulære af 17. juni 2009 (Perst. nr. 036-09).

Kapitel 2. Løn mv.

§ 3. Løn

Lønssystemet består af en basisløn og en tillægsdel. Tillægsgdelen omfatter funktionstillæg, kvalifikations-tillæg, engangsvederlag samt resultatløn, jf. § 5.

§ 4. Basisløn

Den ansatte indplaceres i nedenstående basislønforløb efter sin uddannelse (jf. stk. 2) og i forhold til sin anciennitet, jf. § 8.

Basislønnen udgør i årligt grundbeløb (niveau 31. marts 2012):

Basisløntrin	Basisløn
1	261.000 kr.
2	272.000 kr.
4 (2-årigt)	285.240 kr.
5	307.417 kr.
6	327.643 kr.
7	331.833 kr.
8	347.571 kr.

Cirkulærebemærkninger til § 4, stk. 1:

Basisløntrin 3 udgik pr. 1. oktober 2008.

Den angivne basisløn er eksklusive pensionsbidrag.

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

1. Bachelorer samt AAE'ere, AAD'ere, og levnedsmiddelingenører indplaceres i basislønforløbet 1, 2, 4, 5, 6, hvor løntrin 4 er 2-årigt.
2. Professionsbacheloruddannede ergoterapeuter, fysioterapeuter, jordemødre og bygningskonstruktører samt bibliotekarere med afgangseksamen fra Københavns Universitet, Institut for Informationsstudier (tidl. Danmarks Biblioteksskole og Det Informations-videnskabelige Akademi (IVA)), bibliotekarere DB, civiløkonomer uden for Udenrigsministeriet indplaceres i basislønforløbet 1, 2, 4, 5, 6, 7, hvor løntrin 4 er 2-årigt. –
3. Medarbejdere med en etårig akademisk overbygningsuddannelse indplaceres i basislønforløbet 2, 4, 5, 6, 7, hvor løntrin 4 er 2-årigt. –
4. Cand.negot. 'er med 4 års uddannelse, handelsjurister, cand.phil. 'er, cand.interpret. 'er og musikterapeuter indplaceres i basislønforløbet 2, 4, 5, 6, 8, hvor løntrin 4 er 2-årigt.

Med virkning fra 1. april 2025 ændres teksten i § 4, stk. 2, til følgende:

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

1. Bachelorer samt AAE'ere, AAD'ere, og levnedsmiddelingenører indplaceres i basislønforløbet 1, 2, 4, 5, 6, hvor løntrin 4 er 2-årigt.
2. Professionsbacheloruddannede ergoterapeuter, fysioterapeuter, jordemødre og bygningskonstruktører samt bibliotekarere med afgangseksamen fra Københavns Universitet, Institut for Informationsstudier (tidl. Danmarks Biblioteksskole og Det Informations-videnskabelige Akademi (IVA)), bibliotekarere DB, civiløkonomer uden for Udenrigsministeriet indplaceres i basislønforløbet 1, 2, 4, 5, 6, 7, hvor løntrin 4 er 2-årigt. –
3. Medarbejdere med en etårig akademisk overbygningsuddannelse indplaceres i basislønforløbet 2, 4, 5, 6, 7, hvor løntrin 4 er 2-årigt. –
4. Cand.negot. 'er med 4 års uddannelse, handelsjurister, cand.phil. 'er, cand.interpret. 'er og musikterapeuter indplaceres i basislønforløbet 2, 4, 5, 6, 8, hvor løntrin 4 er 2-årigt.
5. Medarbejdere med en udenlandsk, akademisk uddannelse inklusiv opnået ph.d.-grad, hvor ansættelsen forudsætter videnskabelige kvalifikationer på ph.d.-niveau og sker på universiteter, højere læreanstalter og forskningsinstitutioner, hvis virksomhed må sidestilles med universitets- og læreanstaltsvirksomhed, indplaceres i basislønforløbet 4,5,6,8, hvor løntrin 4 er 2-årigt.

Cirkulærebemærkninger til § 4, stk. 2:

Akademi, teknikum- og diplomingenører følger det generelle lønforløb (basisløntrin 4, 5, 6, 8, hvor trin 4 er to-årigt).

§ 5. Tillæg

Der kan mellem Finansministeriet og de forhandlingsberettigede organisationer/Akademikerne efter bemyndigelse aftales kvalifikations- og funktionstillæg til særlige stillingsgrupper.

Stk. 2. Der kan mellem det pågældende ministerium eller den, der er bemyndiget hertil, og den forhandlingsberettigede organisation eller den, der er bemyndiget hertil, aftales kvalifikations- og funktionstillæg til grupper af medarbejdere inden for det pågældende ministerområde eller dele heraf.

Stk. 3. Der kan endvidere lokalt aftales funktionstillæg for varetagelse af særlige funktioner.

Stk. 4. Tilsvarende kan der lokalt aftales tillæg for kvalifikationer mv., dvs. på grundlag af faglige eller personlige kvalifikationer, kompetenceudvikling, kvaliteten i opgavevaretagelsen, balancen i forhold til tilsvarende stillinger på det øvrige arbejdsmarked eller af hensyn til rekruttering og fastholdelse.

Stk. 5. Tillæg efter stk. 2-4 kan aftales som varige eller midlertidige tillæg.

Stk. 6. Der kan herudover lokalt aftales engangsvederlag, f.eks. som honorering af særlig indsats.

Stk. 7. Der kan aftales supplerende resultatbaserede lønordninger, efter hvilke der udbetales resultatløn i form af tillæg for den pågældende måleperiode, i det omfang de på forhånd definerede kvantitative og/eller kvalitative mål er opnået.

Cirkulærebemærkninger til § 5:

Tillæggene i lønsystemet består af:

Centralt aftalte tillæg, stk. 1.

Disse tillæg fremgår af bilag 6.

Decentralt aftalte funktions- og kvalifikationstillæg, stk. 2.

Disse tillæg fremgår af bilag 6.

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

Lokalt aftalte funktions- og kvalifikationstillæg, stk. 3-5.

Disse tillæg er knyttet til de ansattes særlige funktioner henholdsvis kvalifikationer. Tillæggene aftales lokalt og skal ikke puljefinansieres.

Der kan indgås forhåndsaftaler om ydelse af sådanne tillæg.

Også ansatte, der er omfattet af centralt og decentralt aftalte tillægsordninger (fx adjunkter/lektorer og fuldmægtige) kan få tillæg efter disse bestemmelser.

Tillæggene kan ydes såvel i forbindelse med ansættelsen som under ansættelsen, ligesom der under ansættelsen kan ske forhøjelser af eksisterende lokalt aftalte tillæg.

I forbindelse med ophævelsen pr. 1. januar 1998 af det generelle turnustillæg i det nye lønsystem forudsættes det, at mobilitet fortsat vil være en af de faktorer, der kan tillægges betydning i forbindelse med ydelse af tillæg i henhold til § 5, stk. 4, i det nye lønsystem, herunder eventuelt i form af forhåndsaftaler, hvor kriterierne og de hertil knyttede tillæg er fastlagt.

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

Resultatløn, stk. 7.

Resultatløn er i princippet forhåndsaftaler, som indebærer, at løntillæg bliver tildelt og udmøntet på baggrund af en række på forhånd definerede (kvantitative og/eller kvalitative) resultatmål. Ledelsen og vedkommende organisation/tillidsrepræsentant indgår aftaler om resultatløn. Resultatløn udmøntes som engangsvederlag.

Som udgangspunkt bør en resultatlønsaftale omfatte alle medarbejdere, der bidrager til resultatet. Resultatløn aftales typisk for grupper af ansatte, men der er også mulighed for at indgå aftaler for enkeltpersoner, specielt for mere individualiserede stillinger.

Resultatløn skal afholdes inden for lønsumsloftet i overensstemmelse med bestemmelserne i Budgetvejledningen (BV 2.6.5), men hvor resultatlønsordninger indgår som led i en effektivisering, der resulterer i dokumenterede besparelser, vil udgiften kunne afholdes uden for lønsumsloftet, hvis den samtidig ligger inden for den samlede driftsbevilling.

§ 6. Forhandlinger og indgåelse af aftaler mv.

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

Cirkulærebemærkninger til § 6:

Der er indgået aftale om, at forhandlingsreglerne kan fraviges lokalt (fleksible forhandlingsregler), jf. bilag 8, I. Forhandlingsniveauer, 3. Lokalt niveau, punkt B.

§ 7. Lønregulering

Basislønnen efter § 4, funktions- og kvalifikationstillæg efter § 5, stk. 1-3, tillæg efter §§ 12 og 12A samt udligningstillæg efter § 27, stk. 4, reguleres med de generelle stigninger, der aftales centralt ved overenskomstfornyelserne eller udmøntes via en generel reguleringsordning.

Stk. 2. Tilsvarende gælder for kvalifikationstillæg efter § 5, stk. 4, medmindre andet aftales.

§ 8. Lønanciennitet

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

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

Cirkulærebemærkninger til § 8, stk. 2:

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

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

For kandidater, der har opnået ph.d.-graden efter den såkaldte 4 + 4-ordning, medregnes tilsvarende indtil 3 års anciennitet ved senere ansættelse efter akademikeroverenskomsten, idet alene den del af ph.d.-forløbet, der ligger efter opnået kandidatgrad, medregnes. For kandidater, der har opnået ph.d.-graden ved Det Europæiske Universitetsinstitut i Firenze og som har været omfattet af aftale af 23. juni 2006 (bilag 5b) om vilkår for ph.d.-stipendiater, som er indskrevet ved Det Europæiske Universitetsinstitut i Firenze medregnes op til 4 års anciennitet ved senere ansættelse efter denne overenskomst. Reglerne om anciennitet gælder i øvrigt.

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

Efter aftale mellem ansættelsesmyndigheden og tillidsrepræsentanten, efter bemyndigelse fra den forhandlingsberettigede organisation, kan de almindelige lønanciennitetsbestemmelser fraviges for medarbejdere for den del af ancienniteten, der er optjent ved ansættelse i en introduktionsstilling, jf. aftalen herom. Tilsvarende gælder for anciennitet, der er optjent ved ansættelse efter den tidligere aftale om praktikantstillinger i staten.

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

Cirkulærebemærkninger til § 8, stk. 3:

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

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

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

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

Cirkulærebemærkninger til § 8, stk. 4:

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

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

Cirkulærebemærkninger til § 8:

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

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

Lønudbetaling og indbetaling af eventuelle pensionsbidrag sker månedsvis bagud.

Stk. 2. Månedslønnede følger de til enhver tid gældende regler om tjenstemænds lønfradrag/lønberegning, jf. for tiden cirkulære af 1. september 2015 (Modst. nr. 041-15), om lønfradrag og lønberegning for tjenstemænd.

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

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

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

§ 10. Pensionsbidrag

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

1. Basisløn, jf. § 4, stk. 1.
2. Centralt aftalte tillæg, jf. § 5, stk. 1, i det omfang det fremgår af bilag 6.
3. Decentralt aftalte tillæg efter § 5, stk. 2, i det omfang det er aftalt, at de er pensionsgivende, jf. bilag 6.
4. Varige, lokalt aftalte tillæg efter § 5, stk. 3 og stk. 4. Midlertidige, lokalt aftalte tillæg efter § 5, stk. 3 og stk. 4, medmindre andet er aftalt i den konkrete tillægsaftale.
5. Engangsvederlag efter § 5, stk. 6, og resultatløn efter § 5, stk. 7, i det omfang det i den konkrete tillægsaftale er aftalt pensionsgivende.
6. Funktionsvederlag efter § 12 og 12 A, i den udstrækning det er aftalt konkret efter § 12 B.
7. Udligningstillæg efter § 27, stk. 4.

Med virkning fra 1. april 2025 ændres teksten i § 10, stk. 1, til følgende:

Stk. 1. Ansættelsesmyndigheden indbetaler et samlet pensionsbidrag på 18,07 pct., hvoraf 1/3 anses for den ansattes eget bidrag, af følgende løndelev:

1. Basisløn, jf. § 4, stk. 1.
2. Centralt aftalte tillæg, jf. § 5, stk. 1, i det omfang det fremgår af bilag 6.
3. Decentralt aftalte tillæg efter § 5, stk. 2, i det omfang det er aftalt, at de er pensionsgivende, jf. bilag 6.
4. Varige, lokalt aftalte tillæg efter § 5, stk. 3 og stk. 4. Midlertidige, lokalt aftalte tillæg efter § 5, stk. 3 og stk. 4, medmindre andet er aftalt i den konkrete tillægsaftale.
5. Engangsvederlag efter § 5, stk. 6, og resultatløn efter § 5, stk. 7, i det omfang det i den konkrete tillægsaftale er aftalt pensionsgivende.
6. Funktionsvederlag efter § 12 og 12 A, i den udstrækning det er aftalt konkret efter § 12 B.
7. Udligningstillæg efter § 27, stk. 4.

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

Med virkning fra 1. april 2025 ændres teksten i § 10, stk. 2, til følgende:

Den del af pensionsbidraget, der overstiger 15,0 pct., kan efter den ansattes eget valg udmøntes helt eller delvist som løn eller indbetales helt eller delvist af ansættelsesmyndigheden til en opsparingsordning i tilknytning til pensionsordningen, jf. § 11.

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

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

Stk. 5. Ansættelsesmyndigheden indbetaler pensionsbidragene til de pensionsordninger, der er nævnt i bilag A til overenskomsten. Uanset at en række akademikerorganisationer har indgået aftaler om frit organisationsvalg, indebærer disse ikke, at der er frit valg af pensionsordning. Ansættelsesmyndigheden

skal derfor indbetale pensionsbidragene til de pensionsordninger, som uddannelsen er henført til, jf. overenskomstens bilag A Vedtægter og regulativer for pensionsordningerne samt ændringer heri skal godkendes af overenskomstens parter, jf. dog bestemmelserne i Finansministeriets cirkulære om generelle krav til indhold af bidragsfinansierede pensionsordninger i staten mv. (Modst. nr. 020-19), hvorefter kollektive pensionsordninger, der opfylder aftalens minimums- og maksimumskrav ikke skal forelægges for Medarbejder- og Kompetencestyrelsen, men alene skal godkendes af organisationen.

Stk. 6. Ansatte, der som personlig ordning har opretholdt medlemskab af eller som kan optages i Pensionsordningen af 1925 eller anden tilsvarende tjenstemandspensionsordning, er ikke omfattet af stk. 5.

Ansættelsesmyndigheden indbetaler pensionsbidrag med den i stk. 1 angivne bidragsprocent til Pensionsordningen af 1925 eller anden tilsvarende tjenstemandspensionsordning af den ansattes til enhver tid gældende tjenstemandspensionsberettigende skalatrinsløn.

Den del af basislønnen mv. og/eller pensionsgivende tillæg, jf. stk. 1, nr. 2-7, der overstiger den ansattes tjenstemandspensionsgivende skalatrinsløn, indbetales til den pensionsordning, der er nævnt i bilag A til overenskomsten, med den i stk. 1 angivne pensionsprocent, medmindre den ansatte er omfattet af personkredsen i § 4 i overenskomstens bilag 9.

Stk. 7. Tilbagekøb uden forbindelse med pensionsbegivenhedens indtræden kan alene ske i henhold til reglerne herom i Finansministeriets cirkulære om generelle krav til indhold af bidragsdefinerede pensionsordninger i staten mv., (jf. for tiden Medst. nr. 018-23). For bidrag, der er indbetalt før 1. april 1995, gælder de før denne dato gældende regler.

Stk. 8. Efter aftale mellem Finansministeriet og den forhandlingsberettigede organisation kan bidragene indbetales til en anden pensionsordning, hvis indhold kan godkendes af parterne, jf. stk. 5.

Stk. 9. Ud over de nævnte pensionsbidrag har den ansatte ikke nogen ret til pension eller understøttelse fra staten på grundlag af ansættelsen.

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

Stk. 10. Til ansatte, der er fyldt 70 år, udbetales det efter overenskomsten gældende pensionsbidrag som løn, medmindre den ansatte ønsker bidraget indbetalt til en pensionsordning. Pensionsbidraget kan endvidere anvendes til køb af frihed.

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

Ved udbetaling som løn gælder følgende:

1. Der beregnes ikke særlig feriegodtgørelse af beløbet.
2. Beløbet er ikke pensionsgivende.

3. Beløbet indgår ikke ved beregning af overarbejds- eller merarbejdsbetaling.

For så vidt angår betaling og andre vilkår for køb af frihed gælder samme regler som for seniordage, således som disse er aftalt i bilag 2A til aftale af 25. august 2011 om senior- og fratrædelsesordninger, jf. Finansministeriets cirkulære af 29. august 2011 (Perst. nr. 043-11).

Stk. 11. En ansat har ret til at få indbetalt et ekstraordinært bidrag til sin pensionsordning, mod at lønnen samtidig reduceres tilsvarende.

Den ansatte skal skriftligt oplyse ansættelsesmyndigheden om:

a) Størrelsen af den forhøjede indbetaling enten i form af et fast kronebeløb eller med en procent af den pensionsgivende løn.

b) I hvilken periode forhøjelsen skal indbetales.

Med henblik på lettest mulig administration af frivillige pensionsindbetalinger kan ansættelsesmyndigheden fastsætte procedurer for disse, som for eksempel tidspunkt for fremsættelse af anmodninger og ændringer af indbetalinger mv.

Cirkulærebemærkninger til § 10:

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

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

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

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

Der kan ikke lokalt aftales anden pensionsdækning bortset fra efter bestemmelsen i § 12B, hvorefter det lokalt kan aftales, at funktionsvederlaget gøres pensionsgivende.

Lønspecifikationen skal indeholde oplysninger om det samlede pensionsbidrag og egetbidraget.

Der indbetales ATP-bidrag efter ATP-sats F. Pr. 1. april 2020 indbetales ATP-bidrag efter ATP-sats A.

Ph.d.-stipendiater omfattet af IDA og DdL's forhandlingskompetence er omfattet af ATP-sats A.

Ph.d.-studerende, der i hele forløbet er indskrevet ved udenlandske institutioner, jf. bilag 5a og b, er ikke omfattet af ATP-ordningen.

Hvis en ansat, der er fyldt 70 år, ønsker pensionsbidraget indbetalt til en pensionsordning, jf. stk. 10, kan det ske til en pensionsordning efter den ansattes eget valg. Der er ikke krav om, at pensionsordningen skal opfylde bestemmelserne i aftale om generelle krav til indhold af bidragsdefinerede pensionsordninger i staten mv. (ydelsessammensætning, tilbagekøb og overflytning i forbindelse med jobskifte), (jf. for tiden Modst. nr. 020-19).

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

Der er indgået særskilt protokollat til overenskomsten om fritagelse for indbetaling af pensionsbidrag for udenlandsk videnskabeligt personale, der ansættes ved universiteter, højere læreanstalter og sektorforskningsinstitutioner mv. jf. cirkulære af 17. juni 2016 om fritagelse for indbetaling af pensionsbidrag for visse tidsbegrænsede ansatte i staten mv. (jf. for tiden Modst.nr. 027-16).

Cirkulærebemærkninger til §10, stk. 6:

Pensionsbidraget efter stk. 6, 2. punktum, beregnes på grundlag af de tjenestemandspensionsgivende lønninger i Finansministeriets Lønoversigt, tabel 1.1.2.

Ved den ansattes til enhver tid gældende tjenestemandspensionsberettigende skalatrinsløn forstås det skalatrin/skalatrinsforløb, som den ansatte er omfattet af og registreret med i PENSAB. Ved "basislønnen mv." forstås den for stillingen gældende basisløn, herunder f.eks. for docenter i.h.t. overenskomstens bilag 6.

For ansatte, der er omfattet af § 4 i overenskomstens bilag 9, henvises til cirkulærebemærkningerne hertil om, at pensionsbestemmelsen i den til enhver tid gældende aftale om lærere ansat på tjenstemands- og tjenstemandslignende vilkår ved en række videregående uddannelsesinstitutioner (for tiden Perst. nr. 024-14) finder anvendelse. Det betyder, at for den del af basislønnen og pensionsgivende tillæg, der overstiger den tjenestemandspensionsgivende løn på slutskalatrinnets, indbetales et pensionsbidrag på 18 pct. (fra 1. april 2025: 18,97 pct.) af det overskydende beløb.

§ 11. Valgfrihed mellem pensionsbidrag og løn

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

Med virkning fra 1. april 2025 ændres teksten i § 11, stk. 1, til følgende:

§ 11. Valgfrihed mellem pensionsbidrag, løn og opsparing

Den enkelte ansatte kan vælge, at den del af pensionsbidraget, der overstiger 15,0 pct., jf. § 10, stk. 2, i stedet for indbetaling til pensionsordningen udbetales helt eller delvist som løn eller indbetales helt eller delvist af ansættelsesmyndigheden til en opsparingsordning i tilknytning til pensionsordningen.

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

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

Cirkulærebemærkninger til § 11, stk. 2:

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

Med virkning fra 1. april 2025 ændres teksten i § 11, stk. 2, til følgende:

Stk. 2. Hvis den ansatte vælger at få pensionsbidrag udbetalt som løn eller indbetalt til en opsparingsordning i pensionsordningen, jf. stk. 1, sker det på følgende vilkår:

1. Der beregnes ikke særlig feriegodtgørelse af beløbet.
2. Beløbet er ikke pensionsgivende.
3. Ved beregning af evt. merarbejdsbetaling, jf. § 14, stk. 6, medregnes beløbet ikke i årslønnen, idet eget pensionsbidrag ved beregningen af merarbejdsbetaling dog opgøres som 1/3 af 18,07 pct.
4. Indbetaling til en opsparingsordning i tilknytning til pensionsordningen sker af beløbet efter skat og arbejdsmarkedsbidrag.
5. Ansættelsesmyndigheden kan alene indbetale den valgfrie del af pensionsbidraget, jf. stk. 1.

Cirkulærebemærkning til § 11, stk. 2:

I alle andre henseender indgår den del, der overstiger 15,0 pct. i lønnen, og pensionsbidraget udgør 15,0 pct., hvis den ansatte har valgt at få forhøjelsen udbetalt som løn.

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

Med virkning fra 1. april 2025 ændres teksten i § 11, stk. 3, til følgende:

Stk. 3. Den ansatte retter henvendelse til ansættelsesmyndigheden, hvis pensionsbidraget ud over 15,0 pct. fremover ønskes udbetalt helt eller delvist som løn eller indbetalt helt eller delvist til en opsparingsordning i tilknytning til pensionsordningen.

Hvis den ansatte senere, dog tidligst efter et år, ikke længere ønsker pensionsbidraget ud over 15,0 pct. udbetalt helt eller delvist som løn eller indbetalt helt eller delvist til en opsparingsordning i tilknytning til pensionsordningen, retter den ansatte på ny henvendelse til ansættelsesmyndigheden.

Cirkulærebemærkninger til § 11: Der er med opsparingsordningen ikke etableret ret til tjenestefrihed. Ansættelsesmyndigheden kan efter anmodning fra den ansatte bevilge den ansatte tjenestefrihed uden løn, når det ikke strider mod ansættelsesmyndighedens interesse.

§ 12. Konstitution i en klassificeret stilling

En overenskomstansat, der konstitueres i en chefstilling i lønramme 36 eller derover i mindst 15 dage i sammenhæng, får i hele perioden et tillæg. Tillægget er ikke-pensionsgivende, medmindre andet aftales i medfør af § 12 B.

Er varetagelsen af den højere stilling udelukkende begrundet i feriefravær, indtræder retten til betaling først, når den overenskomstansatte har udført en sådan midlertidig tjeneste i 22 dage i sammenhæng.

Stk. 2. Tillæg efter stk. 1, kan aftales lokalt efter forhandlingsreglerne i aftalen om chefløn (jf. for tiden Modst. nr. 059-19) for den pågældende chefstilling.

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

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

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

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

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

Cirkulærebemærkninger til § 12:

Tillæg efter § 12 ydes uden for cheflønspuljen.

Der er ikke tilsigtet ændringer i hidtidig praksis, for så vidt angår ydelse af funktionsvederlag i uklassificerede stillinger i lønramme 35 eller derover.

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

En overenskomstansat, der konstitueres i en chefstilling, der er omfattet af rammeaftalen om kontraktansættelse af chefer, i mindst 15 dage i sammenhæng, får i hele perioden et tillæg. Tillægget er ikke-pensionsgivende, medmindre andet aftales efter § 12B.

Er varetagelsen af den højere stilling udelukkende begrundet i feriefravær, indtræder retten til betaling først, når den overenskomstansatte har udført en sådan midlertidig tjeneste i 22 dage i sammenhæng.

Stk. 2. Tillæg efter stk. 1 kan aftales lokalt efter forhandlingsreglerne i rammeaftalen om kontraktansættelse af chefer i staten (jf. for tiden Modst. nr. 060-19).

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

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

I rammeaftalen om kontraktansættelse af chefer er grundlønnen fastlagt som et fast beløb for chefer i gruppe 3 og gruppe 4 og som et interval for chefer i gruppe 1 og gruppe 2. Hvis den konkret aftalte grundløn til en stillingsindehaver i gruppe 1 eller gruppe 2 - eller ved ledighed i stillingen en tidligere stillingsindehaver – er højere end intervallets bund, beregnes tillægget som forskellen mellem:

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

§ 12B. Fravigelse af reglerne om konstitution

Bestemmelserne om funktion, § 12, stk. 1, og § 12A, stk. 1, kan fraviges eller suppleres ved lokal aftale.

Stk. 2. Lokalaftaler indgås af de enkelte ministerier eller dem, der bemyndiges hertil, og vedkommende forhandlingsberettigede organisation eller dem, de bemyndiger hertil.

Stk. 3. Lokalaftaler kan opsiges til bortfald med et varsel på 3 måneder, medmindre andet varsel aftales.

Stk. 4. Efter udløbet af den lokale aftale gælder bestemmelserne i §§ 12 og 12A. Det gælder også igangværende funktioner, medmindre andet aftales.

Cirkulærebemærkninger til § 12B:

De enkelte ministerier mv. og organisationer afgør, på hvilket niveau aftaleretten skal varetages. Finansministeriet forudsætter, at kompetencen til at indgå lokalaftaler videredelegeres i videst muligt omfang. Akademikerorganisationerne vil tilsvarende videredelegere kompetencen til det lokale niveau i videst mulig omfang.

Der er i § 12, stk. 4, henvist til, at man i øvrigt følger tjenestemændenes regler om ydelse af funktionsvederlag. Den hjemmel, der følger af tjenestemændenes regler om fravigelse ved lokal aftale, finder tilsvarende anvendelse for ansatte omfattet af § 12.

Aftaler, der er eller bliver indgået efter § 12, stk. 2, eller § 12A, stk. 2, om funktionsvederlagets størrelse berøres ikke af indgåelse eller ophør af aftaler efter § 12B.

Det kan aftales, at funktionsvederlaget gøres pensionsgivende.

Kapitel 3. Arbejdstid

§ 13. Arbejdstid

Lønnen efter denne overenskomst forudsætter fuldtidsbeskæftigelse svarende til gennemsnitlig 37 timer ugentlig.

Stk. 2. Pauser medregnes, hvis de varer mindre end ½ time og den ansatte står til rådighed for arbejdsgiveren og ikke må forlade arbejdsstedet.

Stk. 3. Der kan indgås lokale arbejdstidsaftaler i overensstemmelse med reglerne i rammeaftalen af 6. oktober 1999 mellem Finansministeriet og centralorganisationerne om decentrale arbejdstidsaftaler (Perst. nr. 064-99). Der kan tilsvarende lokalt indgås aftaler i henhold til rammeaftalen af 14. juni 2002 mellem samme parter om opsparing af frihed (Perst. nr. 011-02).

Stk. 4. Hvis der lokalt er enighed herom, kan arbejdstidsnedsættelsen fra 40 timer ugentlig opsøres til hele fridage til senere afvikling. Opsparing kan ikke finde sted under afholdelse af ferie.

Stk. 5. Der kan lokalt indgås aftale om indførelse af flekstidsordninger. Dette gælder dog ikke undervisningsområdet.

Stk. 6. Rejser, der udføres som en del af tjenesten, medregnes i arbejdstiden, dog højst med 13 timer pr. døgn, medmindre andet aftales lokalt.

Stk. 7. Tjeneste på det fremmede tjenestested medregnes efter de almindelige regler for opgørelse af arbejdstid.

Stk. 8. Der tilkommer de ansatte fridage efter de for tjenestemænd gældende regler.

Cirkulærebemærkninger til § 13:

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

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

Bestemmelsen i stk. 5 indebærer, at der lokalt kan indgås aftale om indførelse af flekstidsordninger, hvorefter arbejdstidsnormen inden for nærmere aftalte grænser kan fraviges for den enkelte normperiode, mod at de resterende/overskydende timer overføres til den/de følgende normperiode/r. Overskydende timer, der i henhold til flekstidsordningen overføres til senere normperioder, udløser ikke merarbejdsgodtgørelse.

§ 13A. Plustid

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

Cirkulærebemærkninger til § 13A, stk. 1:

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

Stk. 2. Ansatte i stillinger på lr. 37-niveau og derover samt andre, der er ansat i egentlige chefstillinger, er ikke omfattet af reglerne om plustid.

Cirkulærebemærkning til § 13A, stk. 2:

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

Stk. 3. Den individuelt aftalte arbejdstid kan ikke udgøre mere end gennemsnitlig 42 timer om ugen.

Stk. 4. Ved aftale om plustid forhøjes arbejdstiden, jf. § 13, og lønnen forholdsmæssigt.

Cirkulærebemærkninger til § 13A, stk. 4:

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

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

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

Stk. 5. Der indbetales sædvanligt pensionsbidrag, jf. § 10, af hele den forhøjede løn.

Stk. 6. En individuel aftale om plustid kan af såvel den ansatte som ansættelsesmyndigheden opsiges til bortfald med 3 måneders varsel til udgangen af en måned, medmindre andet aftales.

Cirkulærebemærkninger til § 13A, stk. 6:

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

Stk. 7. Hvis den ansatte afskediges uansøgt, har den pågældende - uanset et eventuelt aftalt længere varsel - ret til at vende tilbage til den beskæftigelsesgrad, som gjaldt før overgangen til plustid, 3 måneder før fratrædelsestidspunktet.

Cirkulærebemærkninger til § 13A, stk. 7:

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

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

§ 14. Merarbejde

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

Reglerne omfatter ikke:

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

Stk. 2. Godtgørelse kan kun ydes for tjenstligt merarbejde:

1. som er pålagt den ansatte i henhold til særlig ordre eller har været en forudsætning for den forsvarlige varetagelse af tjenesten, og
2. som har været af større omfang og har strakt sig over en periode, der normalt ikke må være mindre end 4 uger.

Stk. 3. I forbindelse med fastsættelsen af godtgørelse for merarbejdet skal følgende formelle krav iagttages:

Den ansatte skal skriftligt redegøre for grundlaget for merarbejdet, dets karakter samt timeforbruget.

Den nærmeste chef skal attestere redegørelsen, herunder det angivne timeforbrug, og foretage indstilling på grundlag af sin vurdering af redegørelsen efter drøftelse med den ansatte.

Indberetningen skal afgives ved merarbejdets ophør og mindst hvert kvartal.

Til ansatte, der oppebærer tillæg (herunder rådighedstillæg) som godtgørelse for merarbejde mv., kan der kun ydes godtgørelse, hvis det samlede merarbejde væsentligt overstiger det merarbejde, der anses for godtgjort gennem tillægget. Den tid, der er medgået til andre hverv, f.eks. undervisning, kan ikke medregnes ved opgørelsen af den samlede arbejdstid.

Stk. 4. På baggrund af den afgivne indberetning træffes der afgørelse om, hvorvidt betingelserne for at yde merarbejdsgodtgørelse er opfyldt, og merarbejdets omfang fastsættes.

Stk. 5. Godtgørelse for merarbejde ydes så vidt muligt i form af afspadsering af samme varighed som det præsterede merarbejde (jf. stk. 4) med tillæg af 50 pct.

Sådan afspadsering bør normalt være tildelt den ansatte inden udløbet af det kvartal, der ligger umiddelbart efter det tidspunkt, da merarbejdets omfang er opgjort.

I særlige tilfælde kan afspadseringen dog udskydes i op til 1 år efter tidspunktet for opgørelsen af merarbejdet.

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

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

Cirkulærebemærkninger til § 14:

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

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

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

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

Kan en ansat i en længere periode ikke varetage sin stilling, fx på grund af tjenestefrihed uden løn, sygdom eller barselsorlov, og skønner ansættelsesmyndigheden, at fraværet vil give anledning til merarbejde af betydeligt omfang, henstilles det til ansættelsesmyndigheden at overveje at ansætte vikar frem for at yde godtgørelse for merarbejde i henhold til merarbejdsaftalen. Der kan i den forbindelse henvises til det under bemærkninger til bilag 1, pkt. 9, anførte om mulighed for refusion af merudgifter ved vikaransættelsen under barsels- og adoptionsorlov.

Hvis merarbejdet får et sådant omfang, at det kan konverteres til faste stillinger, bør dette i videst muligt omfang ske.

§ 15. Opsparingsdage

Hvis merarbejde ikke har kunnet afvikles inden udløbet af afspadseringsfristen i § 14, stk. 5, kan den ansatte i stedet for merarbejdsbetaling vælge at få den ikke-afviklede frihed konverteret som opsparingstimer/-dage.

Stk. 2. Ansættelsesmyndigheden kan fastsætte et maksimum, dels for hvor mange timer der årligt kan konverteres til opsparingstimer/-dage, dels for den til enhver tid værende opsparing af timer/dage. Maksimum kan ikke fastsættes til mindre end 74 timer – for ansatte på deltid og plustid en forholdsmæssig del heraf.

Stk. 3. Afspadsering, der efter stk. 1, er konverteret til opsparingstimer/-dage, kan ikke senere tilbageføres og godtgøres kontant, jf. dog stk. 6.

Stk. 4. Tidspunktet for afvikling af opsparringstimerne fastlægges efter aftale mellem ansættelsesmyndigheden og den ansatte. Afvikling kan ske såvel i timer som i hele dage.

Stk. 5. Ved afvikling af opsparringstimerne har den ansatte ret til sædvanlig løn, inkl. eventuelle fast påregnelige tillæg.

Stk. 6. Ved ansættelsesforholdets ophør afregnes eventuelle uafviklede opsparringstimer kontant med den aktuelle timeløn.

Stk. 7. Hvis opsparringen af timer ved den ansattes eller ansættelsesmyndighedens opsigelse af ansættelsesforholdet overstiger det i stk. 2 angivne timetal, kan ansættelsesmyndigheden kræve, at de overskydende timer afvikles i opsigelsesperioden.

Stk. 8. Eventuelle uafviklede konverterede omsorgstimer/-dage ændres med virkning fra 1. maj 2015 til opsparringstimer/-dage og omfattes af reglerne i stk. 2-7.

Cirkulærebemærkninger til § 15:

Ved overenskomstforhandlingerne i 2015 er der aftalt nye bestemmelser om opsparringsdage, som erstatter de hidtil gældende bestemmelser om konverterede omsorgsdage, jf. aftale af 5. maj 2015 om opsparringsdage (Modst. nr. 015-15), der er indarbejdet i § 15.

Ændringerne indebærer bl.a. at afviklingen af de opsparede dage efter den 1. maj 2015 ikke længere kan fastlægges ensidigt af den ansatte, men skal ske efter aftale mellem ansættelsesmyndigheden og den ansatte.

Herudover gælder efter den 1. maj 2015, at opsparringsdage, som ikke er afviklet ved en ansats fratræden, skal godtgøres kontant. Dagene kan således ikke overføres ved direkte overgang til anden statslig arbejdsgiver og bortfalder ikke ved overgang til ny ansættelse uden for staten.

Opmærksomheden henledes i den forbindelse på, at ansættelsesmyndigheden ved en ansats fratræden kan kræve, at eventuel opsparring, der overstiger det maksimumtimetal, der er angivet i § 15, stk. 2, (74 timer for fuldtidsansatte), bliver afviklet i opsigelsesperioden.

§ 16. Deltidsbeskæftigelse

Ved ansættelse på deltid med mindre end 15 arbejdstimer (løntimer) pr. uge indgås forud aftale mellem ansættelsesmyndigheden og organisationen.

Stk. 2. For lærere og videnskabelige medarbejdere ved universiteter, forskningsinstitutioner og højere læreanstalter finder stk. 1, ikke anvendelse, og ansættelse på deltid kan således ske uden forudgående aftale med organisationen herom.

Stk. 3. Ved ansættelse på deltid ydes forholdsmæssig løn.

Kapitel 4. Fravær

§ 17. Sygdom (fælles regelsæt)

Funktionærer og månedslønnede ikke-funktionærer får fuld løn under sygdom, herunder fravær på grund af tilskadekomst i tjenesten. I grundlaget for beregningen af løn i disse fraværssituationer indgår visse fast påregnelige særlige ydelser, jf. Finansministeriets cirkulære af 6. december 2011 om beregning af løn under betalt fravær mv. (Perst. nr. 063-11).

Stk. 2. Timelønnede ikke-funktionærer er omfattet af reglerne i dagpengeloven.

§ 18. Tjenestefrihed (fælles regelsæt)

De ansatte har ret til tjenestefrihed uden løn til de formål, der er nævnt i Finansministeriets bekendtgørelse nr. 518 af 3. juli 1991 om ret for tjenestemænd til tjenestefrihed uden løn til nærmere afgrænsede formål, jf. Finansministeriets cirkulære af 3. juli 1991.

Stk. 2. Ansættelsesmyndigheden kan give en ansat tjenestefrihed uden løn, når det ikke strider mod ansættelsesmyndighedens interesser.

Stk. 3. Ansættelsesmyndigheden kan give en ansat tjenestefrihed med hel eller delvis løn og eventuelt pensionsbidrag til uddannelsesformål efter reglerne i Finansministeriets bekendtgørelse nr. 543 af 14. september 1988, jf. Finansministeriets cirkulære af 8. marts 1990.

Stk. 4. Det er ansættelsesmyndighedens ansvar, at der er en stilling ledig til den pågældende, når tjenestefriheden ophører.

Stk. 5. Finansministeriet og vedkommende organisation kan aftale, at ansættelsesmyndigheden indbetaler 2/3 og den ansatte 1/3 af det sædvanlige pensionsbidrag af den hidtidige løn i de tilfælde, hvor tjenestefrihed ville kunne medregnes i pensionsalderen for tjenestemænd.

Cirkulærebemærkning til § 18, stk. 5:

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

Stk. 6. Barns 1. og 2. sygedag

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

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

Den ansatte får under tjenestefriheden en løn, der svarer til den løn, som den ansatte ville have fået under sygdom. I grundlaget for beregningen af løn i disse fraværssituationer indgår dog ikke visse fast påregnelige ydelser, jf. Finansministeriets cirkulære af 6. december 2011 om beregning af løn under betalt fravær mv.

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

Cirkulærebemærkninger til § 18, stk. 6:

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

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

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

Cirkulærebemærkninger til § 18:

De ansatte er desuden omfattet af:

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

§ 19. Militærtjeneste

Funktionærlovens regler om militærtjeneste finder anvendelse.

Kapitel 5. Opsigelse og afsked

§ 20. Opsigelsesvarsler mv. (fælles regelsæt)

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

Cirkulærebemærkninger til § 20, stk.1:

Ved overenskomstforhandlingerne i 1999 blev det aftalt, at reglen om opsigelse med forkortet varsel på grund af sygdom (120-dagesreglen) ikke finder anvendelse. Opsigelse skal ske med almindeligt varsel.

Statslige arbejdspladser har en forpligtelse til at udvise social ansvarlighed og gøre en indsats for at fastholde sygemeldte medarbejdere på de statslige arbejdspladser.

Ansættelsesmyndigheden skal i det enkelte tilfælde konkret vurdere, om den skal opsiges en ansat begrundet i fravær på grund af sygdom eller arbejdsulykke. Før ansættelsesmyndigheden afskediger den ansatte,

bør den overveje muligheden for at iværksætte personalepolitiske foranstaltninger, og herunder anvende aftale om job på særlige vilkår (Socialt Kapitel), jf. bilag 1, pkt. 14. Evt. opsigelse er ikke afhængig af, hvorvidt der har været flere eller færre end 120 dages sygdom.

Det henstilles til institutionerne, at ansatte, der er blevet afskediget på grund af sygdom, og som er blevet raske, bliver genansat, hvis forholdene i øvrigt tillader det.

Endvidere henstilles det, at institutionerne i forbindelse med ansættelse af personale overvejer at genansætte personer, som uden egen skyld er blevet afskediget, fx på grund af rationaliseringer, omlægninger eller udflytning.

Finansministeriet henstiller til selvejende institutioner, at der sker høring af den ansatte, forinden der træffes beslutning om afsked/bortvisning, i de tilfælde, hvor partshøring ikke følger af andre bestemmelser.

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

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

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

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

Stk. 3. Ved afskedigelse af en ansat må vilkårligheder ikke finde sted.

Stk. 4. Ansættelsesmyndigheden skal meddele enhver afskedigelse til den ansatte skriftligt med begrundelse for afskedigelsen. Hvis den pågældende har været uafbrudt beskæftiget hos ansættelsesmyndigheden i mere end 5 måneder, skal ansættelsesmyndigheden samtidig give skriftlig meddelelse om afskedigelsen til organisationen.

Cirkulærebemærkninger til § 20, stk. 4:

Den meddelelse om afskedigelsen, henholdsvis bortvisningen, som ansættelsesmyndigheden skal give til organisationen, kan ske enten ved særskilt brev eller ved, at ansættelsesmyndigheden fremsender kopi af opsigelsesbrevet/bortvisningsbrevet, hvis dette ikke er i strid med den tavshedspligt, der følger af forvaltningsloven og straffeloven, herunder tavshedspligten med hensyn til personlige forhold.

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

Stk. 5. Medarbejdere, som afskediges på grund af institutionens forhold, har ret til frihed med løn i op til to timer – placeret hurtigst muligt efter afskedigelsen og efter aftale med ansættelsesmyndigheden – til at søge vejledning i a-kassen.

§ 21. Forhandlingsprocedure ved afskedigelse (fælles regelsæt)

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

Sager om bortvisning behandles efter reglerne i § 23.

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

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

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

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

Cirkulærebemærkninger til § 21:

Ved opgørelse af frister angivet i dage indgår antallet af kalenderdage ekskl. søgnehelligdage. Ved opgørelse af fristerne medregnes dagen, hvor opsigelse afgives/anmodning om forhandling fremsættes/forhandling finder sted/klageskrift afgives.

Afgiver ansættelsesmyndigheden således opsigelsen en onsdag, skal organisationen anmode om forhandling tirsdag i den anden uge (under forudsætning af at der ikke i perioden er søgnehelligdage), for at 14-dages fristen er overholdt.

Har ansættelsesmyndigheden afgivet opsigelsen til en månedslønnet f.eks. den 27. i en måned, skal organisationen anmode om forhandling senest den 26. i følgende måned.

Afholder overenskomstens parter forhandling en tirsdag, skal organisationen afgive klageskrift senest mandag i den 8. uge.

Overskridelse af de nævnte frister indebærer, at organisationen ikke kan videreføre sagen i henhold til overenskomstens bestemmelser.

§ 22. Indbringelse for faglig voldgift

En sags behandling ved faglig voldgift sker efter stk. 2-11. Sager om bortvisning behandles efter reglerne i § 23.

Stk. 2. Hvis der ikke kan opnås enighed ved forhandlingen efter § 21, stk. 4, kan organisationen kræve, at sagen behandles ved faglig voldgift.

Stk. 3. Sagen indbringes for faglig voldgift ved, at organisationen afgiver klageskrift senest 8 uger efter forhandlingen.

Stk. 4. Voldgiftsrettens sammensætning og nedsættelse følger de i lov om Arbejdsretten og faglige voldgiftsretter fastsatte bestemmelser.

Stk. 5. Der afgives svarskrift senest 8 uger efter, at klageskriftet er afgivet.

Stk. 6. Opmanden fastsætter frister for eventuel yderligere skriftveksling. Fristerne bør normalt ikke overstige 4 uger.

Cirkulærebemærkninger til § 22:

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

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

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

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

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

Stk. 11. Hvis organisationen indbringer en sag for voldgiftsretten med påstand om, at en afskedigelse er urimelig, og den afskedigede efter lovgivningen har en bedre retsstilling end efter bestemmelserne i stk. 9 og 10, lægger voldgiftsretten denne lovgivning til grund ved afgørelse af sagen.

§ 23. Bortvisning

Hvis den bortviste har været uafbrudt beskæftiget hos ansættelsesmyndigheden i mere end 3 måneder, giver ansættelsesmyndigheden samtidig skriftlig meddelelse om bortvisningen til organisationen. Organisationens kan inden for en frist af 14 dage (for månedslønnede 1 måned) kræve, at berettigelsen af bortvisningen forhandles mellem overenskomstens parter.

Cirkulærebemærkninger til § 23, stk. 1:

Jf. bemærkningerne til § 20, stk. 5, om orientering af organisationen samt til § 21 om opgørelse af frister.

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

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

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

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

Kapitel 6. Øvrige bestemmelser

§ 24. Flyttegodtgørelse

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

Cirkulærebemærkninger til § 24:

Ansættelsesmyndigheden kan kun yde flyttegodtgørelse ved uansøgt forflyttelse eller forflyttelse i forbindelse med forfremmelse.

§ 25. Funktionærbolig

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

§ 26. Efterindtægt

De ansatte er omfattet af funktionærlovens regler om efterindtægt.

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

§ 27. Overgang til nyt lønsystem

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

De kan vælge at overgå til det nye lønsystem pr. en 1. januar eller i forbindelse med stillingsskift. Overgang til det nye lønsystem kan herudover kun ske i forbindelse med, at der aftales tillæg til en ansat efter § 5, stk. 3 og 4. Oprykning til næste løntrin sker 1 år efter overgangen.

Stk. 2. Ansatte, der ikke overgår til basislønssystemet, aflønnes efter det gamle lønsystem (bilag 2).

Aflønning efter det gamle lønsystem opretholdes ved umiddelbar overgang til anden stilling inden for overenskomstens område, med mindre den ansatte ønsker at overgå til det ny lønsystem i forbindelse med stillingsskiftet.

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

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

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

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

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

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

Stk. 6. En ansat, som fratræder sin stilling uden at være overgået til det nye lønsystem, vil ved genindtræden i statstjenesten blive indplaceret på det anciennitetstrin i basislønskalaen, som ligger nærmest over det løntrin på den tidligere lønskala, hvor vedkommende var placeret umiddelbart forud for sin fratræden og med oprykning til næste løntrin 1 år efter genansættelsen.

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

Stk. 7. Midlertidige tillæg bevares uændret.

Cirkulærebemærkninger til § 27:

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

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

Der er tale om stillingsskift i følgende situationer:

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

§ 27 a. Overgang for nye professionsbacheloruddannede

Professionsbacheloruddannede ergoterapeuter, fysioterapeuter, jordemødre og bygningskonstruktører overgår til ansættelse efter denne overenskomst med virkning pr. 1. april 2021.

Ved overgangen overgår de ansatte til det aftalte basislønforløb i overenskomstens § 4. Herudover kan der lokalt indgås aftale om tillæg.

Allerede ansatte, som ved overgang til det nye basislønforløb kan imødesee en lønnedgang, ydes et udligningstillæg, som udfases i forbindelse med senere centralt aftalte lønforbedringer.

Allerede ansatte med en højere pensionsprocent end 17,1 % ydes et pensionsudligningstillæg, som udligner forskellen mellem det hidtidige og nye pensionsbidrag. Pensionsudligningstillægget indgår i fritvalgsordningen jf. § 11, og modregnes i fremtidige pensionsstigninger.

Tjenestemandslignende ansatte bevarer hidtidige vilkår, jf. Aftale af 13. februar 2006 om pensionsforhold for tjenstemands- og tjenestemandslignende ansatte lærere.

§ 28. Særbestemmelser

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

§ 29. Fravigelse af overenskomstens bestemmelser

Der kan lokalt aftales fravigelser af overenskomstens øvrige bestemmelser. Aftalen indgås mellem den lokale ledelse og tillidsrepræsentanten.

Stk. 2. Aftaler om fravigelse af overenskomstens bestemmelser, jf. stk. 1, kan af hver af parterne opsiges til bortfald med 3 måneders varsel. Bestemmelsen i stk. 2, kan ikke fraviges ved lokal aftale.

Cirkulærebemærkninger til § 29.

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

Akademikerne og Moderniseringsstyrelsen har drøftet anvendelsen af § 29 om fravigelse af bestemmelserne i overenskomst for akademikere i staten.

Der er enighed mellem parterne om følgende generelle retningslinjer for den lokale anvendelse af bestemmelsen:

- a) *Bestemmelsen vedrørende fravigelse af overenskomsten er indgået med henblik på lokalt at kunne tilpasse de løn- og ansættelsesvilkår, der er reguleret i overenskomsten, for ansatte omfattet af overenskomsten*
- b) *Tværgående aftaler, der er aftalt med flere centralorganisationer, jf. overenskomstens bilag 1, kan ikke fraviges i videre omfang, end den enkelte aftale giver mulighed for.*
- c) *Der er ikke adgang til lokalt at fravige bestemmelser, der regulerer forholdet mellem overenskomstens parter, herunder*
 - *Bestemmelser om en organisations adgang til at indbringe afskedigelses- og bortvisningssager til forhandling mellem overenskomstens parter og efterfølgende for faglig voldgift*
 - *Bestemmelser om uenighed om aflønning kan videreføres mellem overenskomsten parter.*
 - *Bestemmelsen om hovedaftalen*
 - *Overenskomstens opsigelsesbestemmelse.*
- d) *Der kan ikke aftales lavere pensionsbidrag end, hvad der følger af overenskomstens § 10.*
- e) *Bestemmelser om til hvilken pensionskasse pensionsbidrag skal indbetales kan ikke fraviges*
- f) *Bilag 5, 5a, 5b og 5c om ph.d.-stipendiater kan ikke fraviges.*

Ovennævnte retningslinjer bortfalder ved udløbet af overenskomstperioden, medmindre parterne er enige om helt eller delvist at videreføre disse.

Moderniseringsstyrelsen henstiller, at lokale aftaler om fravigelse af overenskomstens bestemmelser angiver

- *at der er tale om en aftale efter § 29 i overenskomsten for akademikere i staten samt hvilke(n) konkret(e) bestemmelse(r) i overenskomsten, der fraviges,*
- *hvilke grupper, stillinger eller personer, der konkret omfattes af aftalen, og*
- *bestemmelser om eller principper for tilbagegang til overenskomstens bestemmelser, såfremt den lokale aftale opsiges.*

Cirkulærebemærkninger, der er udtryk for forståelsen af en overenskomstbestemmelse, vil ikke være bindende, såfremt den underliggende bestemmelse fraviges ved lokal aftale.

Kopi af lokale aftaler sendes til IDA/Landinspektørforeningen, når de er indgået inden for dette område.

Til stk. 2.

Når en lokal aftale er opsagt og udløbet finder overenskomstens almindelige bestemmelser anvendelse.

§ 30. Hovedaftale

For overenskomsten gælder hovedaftale af 28. maj 1991 mellem Finansministeriet og akademikerorganisationerne.

§ 31. Ikrafttrædelses- og opsigelsesbestemmelser

Overenskomsten med tilhørende bilag har virkning fra 1. april 2024.

Stk. 2. Samtidig ophæves overenskomst af 15. december 2021 for akademikere i staten (Medst. nr. 050-21),

Stk. 3. Overenskomsten kan af parterne opsiges skriftligt med 3 måneders varsel til en 31. marts, dog tidligst den 31. marts 2026

København, den 10. april 2025

Forbundet Arkitekter og Designere

Jan Ove Petersen

Dansk Kiropraktor Forening

Jacob Bjerre

Dansk Mejeriingeniør Forening

Anne-Sofi Christiansen

Dansk Psykolog Forening

Dea Seidenfaden

Danske Scenografer

Jakob Pelch

Finansministeriet,

Medarbejder- og Kompetencestyrelsen

Elisabeth Tosti Nielsen

Landinspektørforeningen

Kim Ingemann Christensen

Den danske Dyrlægeforening

Kasper Klintø

Den danske Præsteforening

Jette Frederiksen

Djøf

Sara Vergo / Tomas Therkildsen

DM (Forbundet Kommunikation og Sprog og Forbundet Kultur og Information er pr. 1. november 2024 fusioneret med DM som den fortsættende organisation)

DM

Janne Gleerup

Foreningen af Speciallæger

Kasper Axel Nielsen

Gymnasieskolernes Lærerforening

Tomas Kepler

IDA (Ingeniørforeningen)

Morten Thiessen / Maria Rygaard

Pharmadanmark

Rikke Løvig Simonsen / Susie Stærk Ekstrand

Tandlægeforeningen

**Susanne Kleist / Isabel Brandt Jensen /
Susanne Egtoft Nielsen**

Yngre Læger

Wendy Schou

Dansk Organist og Kantor Samfund

Bjørn Arberg

Konstruktørforeningen

Kirsten Nielsen

Danske Fysioterapeuter

Brian Errebo-Jensen / Nicolai Robinson

Ergoterapeutforeningen

Tina Nør Langager / Dorthe Julie Kofoed

Jordemoderforeningen

Lis Munk

Billedkunstnernes Forbund

Marie Thams

Generelle aftaler

-

De ansatte er omfattet af de til enhver tid gældende aftaler mellem Finansministeriet/Skatteministeriet og centralorganisationerne i pkt. 1-21:

Ved overenskomstforhandlingerne i 2024 er der indgået ny aftale eller aftalt ændringer i de aftaler, der er markeret med *.

1. Arbejdsgiverens pligt til at underrette arbejdstageren om vilkårene for ansættelsesforholdet, for tiden Fmst. cirk. 14/6 2002 (Perst. nr. 029-02).
2. *Aftale om chefløn, for tiden Fmst. cirk. 10/7 2019 (Modst. nr. 059-19).
3. Aftale om generelle krav til indhold af bidragsdefinerede pensionsordninger i staten mv. (ydelses-sammensætning, tilbagekøb og overflytning i forbindelse med jobskifte), for tiden Fmst. cirk. 29/6 2023 (Medst. nr. 018-23).
4. Decentrale arbejdstidsaftaler, for tiden Fmst. cirk. 6/10 1999 (Fmst. nr. 064-99).
5. Konvertering af over-/merarbejde, arbejdstidsbestemte ydelser mv. til faste tillæg, for tiden Fmst. cirk. 26/1 1996 (Fmst. nr. 013-96).
6. Visse aspekter i forbindelse med tilrettelæggelse af arbejdstiden, for tiden Fmst. cirk. 18/7 2003 (Perst. nr. 055-03).
7. Tjenesterejseaftalen, for tiden Fmst. cirk. 30/6 2000 (Perst. nr. 057-00).
8. *Ferieaftalen, for tiden Fmst. cirk. 17/6 2024 (Medst.nr. 021-24).
9. Aftale om barsel, adoption og omsorgsdage, for tiden aftale af 14. juli 2024 (Medst. nr. 028-24).
10. Orlov til børnepasning, for tiden Fmst. cirk. 30/5 2001 (Perst. nr. 020-01).
11. Opsparing af frihed, for tiden Fmst. cirk. 17/6 2002 (Perst. nr. 011-02).
12. Aftale om opsparing af frihed, for tiden Fmst. cirk. 31/03/2025 (Medst nr. 047-25).
13. *Tjenestefrihed af familiemæssige årsager, for tiden Fmst. cirk. 29/4 2019 (Modst.nr.019-19).
14. *Tillidsrepræsentanter i staten mv., for tiden Fmst. cirk. 25/3 2019 (Modst.nr.009-19).
15. Job på særlige vilkår (Socialt Kapitel), for tiden Fmst. cirk. 14/6 1997 (Perst. nr. 033-97).
16. *Aftale om seniorordninger, for tiden Fmst. cirk. 5/11 2024 (Perst. nr. 035-24).
17. Rameaftale om distancearbejde, for tiden Fmst. cirk. 6/7 2005 (Perst. nr. 039-05).
18. Implementering af deltidsdirektivet, for tiden Fmst. cirk. 2/9 1999 (Perst. nr. 051-99).
19. Aftale om kontrolforanstaltninger, for tiden Fmst. cirk. 1/11 2010 (Perst. nr. 031-10).
20. *Aftale om kompetenceudvikling, for tiden Fmst. cirk. 15/6 2015 (Modst. nr. 020-15).
21. Aftale om samarbejde og samarbejdsudvalg i staten, for tiden Fmst. cirk. 27/8 2013 (Modst. nr. 031-13).
22. Aftale om oplæring på særlige vilkår (integrations- og oplæringsstillinger), for tiden Fmst. cirk. 29/6 2005 (Perst. nr. 036-05).
23. Aftale om frivillig fratræden, for tiden Fmst. cirk. 21/12 2021 (Medst nr. 053-21).

Cirkulærebemærkninger:

Ad nr. 1. Arbejdsgiverens pligt til at underrette arbejdstageren om vilkårene for ansættelsesforholdet:

Som det fremgår af Fmst. cirkulære af 12. februar 2016 (Modst. nr. 004-16) om ansættelsesbreve for overenskomstansatte i staten, bør ansættelsesområdet fremgå af ansættelsesbrevet. Dette er særligt vigtigt, hvis ansættelsesområdet omfatter andre institutioner end den institution, der er ansættelsesmyn-

dighed. Det kan fx. være et ministerområde, som det har været tilfældet for fuldmægtige, der tidligere var omfattet af Finansministeriets turnusordning for fuldmægtige i staten, som bortfaldt pr. 1. april 2011.

Ophævelse af turnusaftalen ændrer ikke ved muligheden for at definere brede ansættelsesområder eller ved muligheden for, at de enkelte ministerier etablerer turnusordninger.

Ad nr. 8. Ferie.

For ansatte ved Københavns Universitet, Aarhus Universitet, Aalborg Universitet og Syddansk Universitet kan der være indgået lokalaftale i henhold til aftale af 18. september 2009 om feriekortordninger ved visse universiteter (Perst. nr. 059-09).

Ad nr. 9. Barsel, adoption og omsorgsdage

Finansministeriet og Centralorganisationernes Fællesudvalg er enige om, at ansættelsesmyndighederne bør planlægge på en sådan måde, at fravær på grund af barsels- og adoptionsorlov påvirker forholdene på arbejdspladsen mindst muligt. Dette formål kan f.eks. opnås ved ansættelse af vikarer.

Vedrørende eventuel refusion af merudgifter ved vikaransættelser under barsels- og adoptionsorlov henvises til bekendtgørelse om barselsfonden af 29. december 2020.

Protokollat om gammelt lønsystem

-

Protokollatet omfatter akademikerne, der er ansat inden for overenskomstens område inden den 1. januar 1998, og som har valgt at forblive på det gamle lønsystem.

Protokollatet angiver særbestemmelser for ansatte, der har valgt at forblive på det gamle lønsystem. I øvrigt gælder overenskomstens bestemmelser.

Overenskomstens § 3 (løn), § 4 (basisløn), § 5, stk. 1-6 (tillæg), § 6 (forhandlinger og indgåelse af aftaler mv.), § 7 (lønregulering) samt § 10, stk. 1 (pension) erstattes af følgende:

§ 1. Løn

Den ansatte indplaceres i nedenstående lønforløb efter sin uddannelse, jf. stk. 2, og i forhold til sin anciennitet.

Lønnen udgør årligt i grundbeløb (niveau 31. marts 2012), jf. nedenfor:

Trin	Skalaløn	Trin	Skalaløn
1	243.311 kr.	10	321.691 kr.
2	248.982 kr.	11	331.031 kr.
3	258.153 kr.	12	337.534 kr.
4	267.493 kr.	13	346.874 kr.
5	276.498 kr.	14	355.878 kr.
6	285.337 kr.	15	366.052 kr.
7	295.343 kr.	16	379.393 kr.
8	304.014 kr.	17	387.565 kr.
9	313.354 kr.		

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

Bachelorer, AAE'ere, AAD'ere og levnedsmiddelingenører indplaceres i løntrinsforløbet 1-7. Der kan ske personlig oprykning til trin 8.

Civiløkonomer uden for Udenrigsministeriet, cand.negot. 'er med 4-årig uddannelse og handelsjurister indplaceres i løntrinsforløbet 1-14.

Cand.phil. 'er, cand.interpret. 'er og musikterapeuter indplaceres i løntrinsforløbet 1-16.

Farmaceuter, civilingenører og landinspektører indplaceres i løntrinsforløbet 4-17.

Cand.scient.bibl. 'er indplaceres i løntrinsforløbet 3-14.

Bibliotekarer med afgangseksamen fra Danmarks Biblioteksskole (nu Institut for Informationsstudier (INF)) indplaceres i løntrinsforløbet 1-12, hvoraf trin 1-4 er to-årige og trin 5-12 et-årige.

§ 2. Tillæg

Kvalifikationstillæg

Der kan mellem Finansministeriet og vedkommende organisation - eller dem der måtte være bemyndiget dertil - træffes speciel aftale om tillæg til lønnen og eventuelle andre vilkår.

Betingelsen herfor er, at stillingen i arbejdsmæssig, administrativ, kvalifikationsmæssig eller anden henseende indtager en sådan særstilling, at den ikke omfattes af de almindelige forudsætninger for overenskomstens lønninger mv.

I overenskomstperioden kan der kun aftales nye tillæg eller forhøjelse af gældende tillæg i henhold til denne bestemmelse ved nyansættelse eller ved væsentlige ændringer i den pågældendes stilling.

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

Stk. 2. Engangsvederlag

Der kan lokalt aftales engangsvederlag.

Cirkulærebemærkninger til § 2:

Finansministeriet har bemyndiget ministerier og styrelser til ved nyansættelse eller ved væsentlig stillingsændring at indgå aftaler om individuelle løntillæg uden for pulje under 75.500 kr. årligt til overenskomstansatte akademikere på gammelt lønsystem. Tillæg kan dog ikke aftales for ansatte, der er omfattet af automatiske tillægsordninger (f.eks. fuldmægtige med rådighedstillæg, adjunkter/lektorer m.fl.).

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

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

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

En række generelle tillæg er opført i bilag 6.

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

Der kan lokalt aftales engangsvederlag uden puljebegrænsning.

Såvel ledelsen som tillidsrepræsentanter/organisationer kan fremsætte forslag.

Forhandlingsdatoen aftales mellem parterne. Det tilstræbes, at forhandling påbegyndes hurtigst muligt og senest en måned efter, at et forslag er modtaget. Fristen kan fraviges ved lokal aftale. Engangsvederlag, der efter denne bestemmelse kan aftales for ansatte på gammelt lønsystem, er omfattet af bestemmelserne om forsøg med lokale forhandlingsregler, jf. bilag 8, I. Forhandlingsniveauer, 3. Lokalt niveau, punkt B.

§ 3. Lønregulering

Den samlede faste løn i henhold til §§ 1 og 2, samt tillæg i henhold til overenskomstens §§ 12 og 12 A reguleres med de generelle stigninger, der aftales centralt ved overenskomstfornyelserne eller udmøntes via en generel reguleringsordning.

§ 4. Pension

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

1. Lønnen efter § 1
2. Individuelle tillæg
3. Generelle tillæg på 75.500 kr. og derover samt øvrige generelle tillæg i det omfang det er aftalt, at de er pensionsgivende, jf. bilag 6
4. Engangsvederlag efter § 1, stk. 2 og resultatløn efter overenskomstens § 5, stk. 7, i det omfang det i den konkrete tillægsaftale er aftalt pensionsgivende
5. Funktionsvederlag efter overenskomstens § 12 og 12 A, i den udstrækning det er aftalt konkret jf. § 12 B.

Med virkning fra 1. april 2025 ændres teksten i § 4, til følgende:

Ansættelsesmyndigheden indbetaler et samlet pensionsbidrag på 18,07 pct., hvoraf 1/3 anses for den ansattes egetbidrag, af:

1. Lønnen efter § 1
2. Individuelle tillæg
3. Generelle tillæg på 75.500 kr. og derover samt øvrige generelle tillæg i det omfang det er aftalt, at de er pensionsgivende, jf. bilag 6
4. Engangsvederlag efter § 1, stk. 2 og resultatløn efter overenskomstens § 5, stk. 7, i det omfang det i den konkrete tillægsaftale er aftalt pensionsgivende
5. Funktionsvederlag efter overenskomstens § 12 og 12 A, i den udstrækning det er aftalt konkret jf. § 12 B.

Protokollat om ansatte i stillinger klassificeret i lønramme 35 - 42

-

Protokollatet omfatter akademikerne, der er ansat inden for overenskomstens område i stillinger klassificeret i tjenestemandssystemet i lønramme 35 og derover.

Ansatte i konsulentstillinger i lønramme 35 eller 36, der er overgået til det nye lønsystem, er ikke omfattet af dette protokollat, men af bestemmelserne i bilag 4.

Klassificering af nyoprettede stillinger i lønramme 35 og 36 kan ske uden forudgående aftale med den forhandlingsberettigede organisation.

Overenskomsten finder anvendelse, men dennes § 3 (løn), § 4 (basisløn), § 5, stk. 1-6 (tillæg), § 6 (forhandlinger og indgåelse af aftaler mv.), § 7 (lønregulering), § 10, stk. 1 (pension), § 14 (merarbejde) samt § 15 (omsorgsdage) erstattes af følgende:

Cirkulærebemærkninger:

Chefer, ansat i henhold til den til enhver tid gældende aftale om kontraktansættelse af chefer (for tiden Modst nr. 060-19), er ikke omfattet af overenskomsten for akademikere i staten, jf. overenskomstens § 1, stk. 2, nr. 5.

§ 1. Løn

Der udbetales løn svarende til lønnen i den pågældende lønramme.

§ 2. Tillæg

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

Cirkulærebemærkninger til § 2:

Aftale om chefløn (Finansministeriets cirkulære nr. 059-19 af 10. juli 2019) fastlægger reglerne for ydelse af engangsvederlag eller personlige varige eller midlertidige tillæg mv. til ansatte i stillinger i lønramme 35-39 og stillinger i lønramme 40-41, som ikke er omfattet af nedennævnte aftale.

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

§ 3. Lønregulering

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

§ 4. Pensionsbidrag

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

Med virkning fra 1. april 2025 ændres teksten i § 4, til følgende:

Ansættelsesmyndigheden indbetaler et samlet pensionsbidrag på 18,07 pct., hvoraf 1/3 anses for den ansattes egetbidrag. Pensionsbidraget beregnes af den pensionsgivende løn, der er fastsat for det pågældende skalatrin i tjenestemandslønssystemet.

Cirkulærebemærkninger til § 4:

Om pensionsbidrag af tillæg henvises til aftale om chefløn.

§ 5. Merarbejde

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

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

Cirkulærebemærkninger til § 5:

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

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

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

Protokollat om specialkonsulenter og chefkonsulenter på nyt lønsystem

-

Protokollatet omfatter:

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

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

Oprettelse af og oprykning til special- og chefkonsulentstillinger kan besluttet lokalt af ledelsen.

Cirkulærebemærkninger:

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

Konsulenter i stillinger klassificeret i lønramme 35 eller 36, som ikke er ansat i eller overgået til det nye lønsystem, er omfattet af bestemmelserne i bilag 3.

Overgang til det nye lønsystem for ansatte i klassificerede stillinger i lønramme 35 og 36

Konsulenter i lønramme 35, der er ansat før 1. april 1993, og som ikke er omfattet af reglerne i §§ 8 og 9 i Aftale om arbejdstidsregler for statens tjenestemænd (Perst. nr. 025-08), kan vælge at overgå til det nye lønsystem med aflønning og vilkår som specialkonsulent. Samtidig hermed ydes et individuelt tillæg på 21.100 kr., jf. § 2, litra d.

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

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

Specialkonsulenter, chefkonsulenter og konsulenter med anden stillingsbetegnelse i lønramme 36 kan på samme vilkår overgå til det nye lønsystem med aflønning og vilkår som chefkonsulent. Da ansatte i lønramme 36 med virkning fra 1. april 2002 i medfør af cheflønsaftalen allerede er omfattet af bestemmelser, der svarer til § 2, litra b, ydes tillægget på 21.100 kr. efter § 2, litra d, ikke i tilfælde af overgang til det nye lønsystem. Tillæg ydet i tilknytning til overgang før den 1. april 2002 videreføres uændret.

Overenskomstens § 4 (basisløn), § 5, stk. 3-7 (tillæg), § 7 (lønregulering), § 10, stk. 1 (pension), samt § 14 (merarbejde) erstattes af følgende:

§ 1. Løn

Basislønnen for specialkonsulenter og chefkonsulenter aftales efter forhandlingsreglerne nedenfor i § 2, pkt. c, inden for nedennævnte intervaller i årligt grundbeløb (niveau 31. marts 2012):

Basisløninterval

Specialkonsulenter	450.909 – 472.431 kr.
Chefkonsulenter	485.345 – 511.173 kr.

Cirkulærebemærkninger til § 1:

En eventuel efterfølgende ændret indplacering inden for intervallet beror på forhandling og aftale efter reglerne i § 2, pkt. c.

§ 2. Tillæg

- a. Bilag 8 (forhandlingssystemet) finder ikke anvendelse for special- og chefkonsulenter, jf. dog litra c, sidste punktum samt litra e
- b. Engangsvederlag fastsættes af ledelsen efter forhandling med den enkelte ansatte. Engangsvederlag kan f.eks. ydes som:
 1. Honorering af særlig indsats
 2. Resultatløn
 3. Honorering af merarbejde.

- c. Der kan ydes varige eller midlertidige tillæg for kvalifikationer eller varetagelse af særlige funktioner

Aftaler om varige og midlertidige tillæg indgås på grundlag af en forhandling mellem ledelsen og den enkelte ansatte, som kan vælge under forhandlingen at lade sig bistå af sin faglige organisation.

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

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

Cirkulærebemærkninger til § 2, litra c:

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

- d. Der ydes et årligt tillæg på 21.100 kr. til konsulenter, der ved overgang til det nye lønsystem var/er ansat i stillinger i lønramme 35 eller 36 uden at være omfattet af de for chefer gældende merarbejdsregler.

Cirkulærebemærkninger til § 2, litra d:

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

- e. Bilag 8 pkt. I, 3B om udlevering af relevante lønoplysninger til tillidsrepræsentanten gælder også for ansatte i henhold til bilag 4.

Med virkning fra 1. april 2025 indsættes følgende tekst som § 2, litra f:

- f. Til specialkonsulenter og chefkonsulenter i departementer ydes tillæg på 20.000 kr. (årligt grundbeløb 31. marts 2012).

§ 3. Lønregulering

Basislønnen efter § 1, funktionstillæg efter § 2, tillæg efter § 2, litra d, samt tillæg i henhold til overenskomstens §§ 12 og 12A reguleres med de generelle stigninger, der aftales centralt ved overenskomstfornyelserne eller udmøntes via en generel reguleringsordning.

Stk. 2. Tilsvarende gælder for kvalifikationstillæg efter § 2, medmindre andet aftales.

§ 4. Pensionsbidrag

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

1. Lønnen efter § 1
2. Varige lokalt aftalte tillæg efter § 2, litra c
3. Midlertidige, lokalt aftalte tillæg efter § 2, litra c, medmindre andet er aftalt i den konkrete tillægsaftale
4. Tillæg på 21.100kr. efter § 2, litra d
5. Engangsvederlag og resultatløn efter § 2, litra b, i det omfang det er fastsat af ledelsen efter forhandling med den enkelte ansatte
6. Funktionsvederlag efter § 12 og 12A, i den udstrækning det er aftalt konkret jf. § 12B.

Med virkning fra 1. april 2025 ændres teksten i § 4, til følgende:

Ansættelsesmyndigheden indbetaler et samlet pensionsbidrag på 18,07 pct. hvoraf 1/3 anses for den ansattes egetbidrag. Pensionsbidraget beregnes af:

1. Lønnen efter § 1
2. Varige lokalt aftalte tillæg efter § 2, litra c

3. Midlertidige, lokalt aftalte tillæg efter § 2, litra c, medmindre andet er aftalt i den konkrete tillægsaftale
4. Tillæg på 21.100kr. efter § 2, litra d
5. Engangsvederlag og resultatløn efter § 2, litra b, i det omfang det er fastsat af ledelsen efter forhandling med den enkelte ansatte.
6. Funktionsvederlag efter § 12 og 12A, i den udstrækning det er aftalt konkret jf. § 12B.

Til specialkonsulenter og chefkonsulenter i departementerne ydes tillæg på 20.000 kr. (årligt grundbeløb 31. marts 2012) jf. § 2, litra f.

§ 5. Karriereudvikling og kompetenceudvikling

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

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

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

Protokollat om chefkonsulenter med personaleledelse

-

Protokollatet omfatter chefkonsulenter med personaleledelse, fx teamledere eller lignende under lønramme 37/løngruppe 1 i rammeaftalen om kontraktansættelse af chefer i staten.

Protokollatet angiver særbestemmelser for disse ansatte. I øvrigt gælder overenskomstens bestemmelser, herunder bilag 4 med de modifikationer, der følger af bestemmelserne i dette protokollat, dog ikke bilag 4 § 2, litra e og f. Ansættelse efter akademikeroverenskomsten forudsætter som altid, at overenskomstens uddannelsesmæssige forudsætninger er opfyldt.

Protokollatet finder ikke anvendelse på selvejende institutioner under Uddannelses- og Forskningsministeriets samt Undervisningsministeriets ressortområder, hvor aftalerne om ansættelse af chefer, finder anvendelse.

§ 1. Løn

Grundlønnen for chefkonsulenter med personaleledelse udgør:

515.000 kr. (niveau 31. marts 2012)

§ 2. Opsigelsesvarsler

Funktionærlovens regler om varsling af opsigelse og om fratrædelsesgodtgørelse gælder, medmindre andet er aftalt efter stk. 2.

Stk. 2. Ansættelsesmyndigheden og den enkelte ansatte kan aftale, at arbejdsgivers opsigelsesvarsel forlænges, dog maksimalt 3 måneder.

§ 3. Fratrædelsesgodtgørelse

I tilfælde af uansøgt afsked, der ikke skyldes chefkonsulentens væsentlige misligholdelse, ydes en fratrædelsesgodtgørelse. Fratrædelsesgodtgørelsen udgør 2 måneders løn efter 1 års ansættelse. Herefter forhøjes fratrædelsesgodtgørelsen med 1 måneds løn for hvert fulde års ansættelse i stillingen, dog maksimalt 6 måneder.

Stk. 2. Såfremt den ansatte har krav på fratrædelsesgodtgørelse efter funktionærlovens § 2a, modregnes denne ikke i fratrædelsesgodtgørelsen efter stk. 1 og 2.

Protokollat om ph.d.-stipendiater

-

Dette bilag indeholder:

I. Protokollat om ph.d.-stipendiater

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

I tilknytning hertil indeholder protokollatet aftale om ph.d.-stipendiater, der i hele forløbet er indskrevet ved udenlandske institutioner (bilag 5a) samt aftale om vilkår for ph.d.-stipendiater, som er indskrevet ved Det europæiske Universitetsinstitut i Firenze (bilag 5b).

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

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

Cirkulærebemærkninger til protokollat om ph.d.-stipendiater:

Hovedindholdet i ph.d.-stipendiatens arbejdsforpligtelse består i gennemførelse af det ph.d.-forløb, der er fastlagt for den pågældende i forbindelse med dennes indskrivning som ph.d.-studerende, jf. Uddannelses- og Forskningsministeriets bekendtgørelse nr. 1039 af 27. august 2013 om ph.d.-uddannelsen ved universiteterne og visse kunstneriske uddannelsesinstitutioner (ph.d.-bekendtgørelsen). Hertil kommer pligt til at påtage sig arbejdsopgaver for institutionen efter dennes anvisning i et nærmere fastsat omfang, jf. § 7. Derudover kan ph.d.-stipendiat have andet lønnet arbejde, såfremt det er foreneligt med gennemførelsen af studiet, og inden for de rammer arbejdsgiveren fastsætter.

Der henvises til følgende cirkulærer:

- 1. Cirkulære af 4. november 2021 om aftale om visse ansættelsesvilkår for videnskabeligt personale ved universiteterne (Medst. nr. 033-21).*
- 2. Cirkulære af 5. november 2021 om aftale om visse ansættelsesvilkår for videnskabeligt personale med forskningsopgaver ved arkiver, biblioteker, museer mv. under Kulturministeriet (Medst. nr. 035-21).*
- 3. Cirkulære af 5. november 2021 om aftale om visse ansættelsesvilkår for kunstnerisk/videnskabeligt personale ved Det Kongelige Danske Kunstakademis Skoler for Arkitektur, Design og Konservering, Arkitektskolen Aarhus samt Designskolen Kolding under Uddannelses- og Forskningsministeriet (Medst. nr. 036-21).*
- 4. Cirkulære af 5. november 2021 om stillingsstruktur for videnskabeligt personale ved de Nationale Geologiske Undersøgelser for Danmark og Grønland (GEUS) (Medst. nr. 036-21).*
- 5. Cirkulære af 4. november 2021 om stillingsstruktur for videnskabeligt personale med forskningsopgaver ved sektorforskningsinstitutionerne (Medst. nr. 032-21).*

Med virkning fra 1. april 2025 ændres henvisning til cirkulærer til følgende:

1. *Cirkulære af 4. november 2021 om aftale om visse ansættelsesvilkår for videnskabeligt personale ved universiteterne (Medst. nr. 033-21).*
2. *Cirkulære af 5. november 2021 om aftale om visse ansættelsesvilkår for videnskabeligt personale med forskningsopgaver ved arkiver, biblioteker, museer mv. under Kulturministeriet (Medst. nr. 035-21).*
3. *Cirkulære af 5. november 2021 om aftale om visse ansættelsesvilkår for kunstnerisk/videnskabeligt personale ved Det Kongelige Danske Kunstakademis Skoler for Arkitektur, Design og Konservering, Arkitektskolen Aarhus samt Designskolen Kolding under Uddannelses- og Forskningsministeriet (Medst. nr. 036-21).*
4. *Cirkulære af 10. april 2025 om stillingsstruktur for videnskabeligt personale ved de Nationale Geologiske Undersøgelser for Danmark og Grønland (GEUS) (Medst. nr. 065-25).*
5. *Cirkulære af 4. november 2021 om stillingsstruktur for videnskabeligt personale med forskningsopgaver ved sektorforskningsinstitutionerne (Medst. nr. 032-21).*
6. *Cirkulære af 1. april 2024 om aftale om visse ansættelsesvilkår for civile forskere og undervisere ved Forsvarsakademiet (Medst. Nr. 051-25).*
7. *Cirkulære af 1. april 2024 om aftale om visse ansættelsesvilkår for videnskabelige personale ved Veterancentrets videntcenter (Medst. nr. 050-25).*

Protokollat om ph.d.-stipendiater

§ 1. Område

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

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

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

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

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

Cirkulærebemærkninger til § 1, stk. 1:

Kun personer, der har en kandidatgrad, kan ansættes efter dette protokollat. Dog kan personer med en udenlandsk, akademisk uddannelse med virkning fra den 1. april 2025 ansættes efter dette protokollat, forudsat at de er kvalificeret til ansættelse i henhold til bestemmelsen i § 1, stk. 2.

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

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

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

Med virkning fra 1. april 2025 tilføjes følgende stk. 2, til § 1:

Stk. 2. Medarbejdere med en udenlandsk, akademisk uddannelse, der har opnået positiv faglig bedømmelse og er vurderet bedst kvalificeret til ansættelse af ansættelsesmyndigheden, kan ansættes som ph.d.-studerende efter bilag 5, såfremt den pågældendes uddannelse er på niveau med og sammenlignelig med som minimum en bachelorgrad nævnt i bilag A. På baggrund af at den pågældende er fundet fagligt kvalificeret på kandidatniveau, sker indplacering på basislønforløbet 4,5,6,8, hvor løntrin 4 er 2-årigt.

Cirkulærebemærkning til § 1, stk. 2:

Der henvises til cirkulærebemærkningerne til bilag A vedrørende ansættelse af akademiske medarbejdere med en udenlandsk uddannelse for så vidt angår vurdering af, om den udenlandske uddannelse er på niveau med og er sammenlignelig med en uddannelse som nævnt i bilag A.

§ 2. Ansættelse

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

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

Ved ansættelsesperiodens udløb ophører ansættelsen uden særligt varsel.

Cirkulærebemærkninger til § 2, stk. 1:

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

Den 3-årige ansættelsesperiode er beregnet på fuldtidsbasis.

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

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

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

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

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

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

Hvis ansættelsesperioden er sat til udløb under barsels- eller adoptionsorlov, forlænges ansættelsen i den resterende orlovperiode. Ansættelsen forlænges endvidere med den tid, som den ansatte har holdt orlov inden det planlagte udløb.

Ansættelsesperioden kan ligeledes forlænges ved længerevarende sygdom, når denne påviseligt har forsinket studiet og som følge af værnepligtstjeneste.

Med virkning fra 1. april 2025 tilføjes følgende til § 2:

Stk. 3. Den enkelte ph.d.-stipendiats ansættelsesperiode kan efter en konkret vurdering forlænges på grund af helt ekstraordinære og individuelle forhold, som det ikke har været muligt at forudse, og som ikke kan tilskrives den pågældende ph.d.-stipendiat.

§ 3. Løn

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

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

§ 4. Tillæg

Til ansatte på basisløntrin 4 og derover ydes et ikke-pensionsgivende tillæg på 14.900 kr.

Stk. 2. Der kan herudover lokalt aftales tillæg i henhold til bestemmelserne i overenskomsten.

Cirkulærebemærkninger til § 4:

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

§ 5. Lønregulering

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

§ 6. Pensionsbidrag

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

1. basisløn
2. lokalt aftalte varige tillæg
3. lokalt aftalte midlertidige tillæg, medmindre andet er aftalt i den konkrete tillægsaftale.

Med virkning fra 1. april 2025 ændres teksten i § 6, stk. 1, til følgende:

Ansættelsesmyndigheden indbetaler et samlet pensionsbidrag på 18,07 pct., hvoraf 1/3 anses for den ansattes eget bidrag. Pensionsbidraget beregnes af følgende løndelev:

1. basisløn
2. lokalt aftalte varige tillæg
3. lokalt aftalte midlertidige tillæg, medmindre andet er aftalt i den konkrete tillægsaftale.

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

Med virkning fra 1. april 2025 ændres teksten i § 6, stk. 2, til følgende:

Stk. 2. Den del af pensionsbidraget, der overstiger 15,0 pct., kan efter den ansattes valg udmøntes helt eller delvist som løn, eller helt eller delvist indbetales af ansættelsesmyndigheden til en opsparingsordning i tilknytning til pensionsordningen, jf. overenskomstens § 11.

§ 7. Arbejdsforpligtelser

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

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

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

Cirkulærebemærkninger til § 7:

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

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

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

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

§ 8. Tjenestefrihed

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

I øvrigt gælder overenskomstens bestemmelser om tjenestefrihed.

§ 9. Ansættelsesforholdets ophør

Ph.d.-stipendiaten er omfattet af opsigelses- og afskedigelsesreglerne i overenskomsten med den i stk. 2 nævnte undtagelse.

Stk. 2. Når indskrivningen ved den højere uddannelsesinstitution ophører eller bringes til ophør, ophører ansættelsen uden særligt varsel, medmindre andet er aftalt.

Cirkulærebemærkninger til § 9:

Ved ansættelsesperiodens udløb ophører ansættelsen uden særligt varsel.

Indskrivningen kan bringes til ophør efter ph.d.-stipendiatens eget ønske eller i henhold til bestemmelserne i Uddannelses- og Forskningsministeriets bekendtgørelse om ph.d.-uddannelsen og ph.d.-graden.

Afskedigelse kan normalt ikke begrundes med bevillingsmangel.

§ 10. Dækning af udgifter

Ph.d.-stipendiaten er ikke omfattet af overenskomstens regler om dækning af udgifter i forbindelse med tjenesterejser.

Cirkulærebemærkning til § 10:

Dette er dog ikke til hinder for, at der i forbindelse med rejser og udlandsophold i konkrete tilfælde kan dækkes omkostninger, der er forbundet hermed, dog højst svarende til de for tjenestemænd gældende regler for befordringsgodtgørelse samt time- og dagpenge.

§ 11. Flyttegodtgørelse

Ph.d.-stipendiater er omfattet af overenskomstens § 24 om flyttegodtgørelse.

Aftale om ph.d.-stipendiater, der i hele forløbet er indskrevet ved udenlandske institutioner

-

Ph.d.-stipendiater, der i hele forløbet indskrives til forskeruddannelse i udlandet, kan ansættes efter protokollatet om ph.d.-stipendiater på følgende betingelser:

§ 1. Studieindsats

Ph.d.-stipendiaten har pligt til at yde den studieindsats, som er forudsat for forløbet, men er ikke forpligtet til at udføre det arbejde, der er anført i § 7, stk. 2 i protokollatet om ph.d.-stipendiater (bilag 5).

§ 2. Løn

Den årlige basisløn udgør 231.987 kr. netto.

§ 3. Pensionsbidrag

Pensionsbidraget udgør årligt 43.265 kr., hvoraf 14.422 kr. er den ansattes egetbidrag og 28.843 kr. er arbejdsgiverbidraget.

Stk. 2. Den del af pensionsbidraget, der overstiger 16,8 pct. – det vil sige 759 kr. – kan efter den ansattes valg udmøntes som løn, jf. § 11 i overenskomsten.

Med virkning fra 1. april 2025 ændres teksten i § 3, stk. 2, til følgende:

Stk. 2. Den del af pensionsbidraget, der overstiger 15,0 pct., kan efter den ansattes valg udmøntes helt eller delvist som løn, eller helt eller delvist indbetales af ansættelsesmyndigheden til en opsparingsordning i tilknytning til pensionsordningen, jf. overenskomstens § 11.

Cirkulærebemærkninger til § 2 og § 3:

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

Løn og pensionsbidrag er anført i årligt grundbeløb (niveau 31. marts 2012). Lønnen er fastsat under hensyn til, at den forudsættes at være skattefri i Danmark efter reglerne i Ligningslovens § 33A. Der kan dog ikke samtidig hermed udbetales ydelser efter Ligningslovens § 7, litra r, eller § 9, stk. 5, dvs. at ph.d.-stipendiaten under opholdet ved den udenlandske uddannelsesinstitution ikke kan ydes time- og dagpenge.

Pensionsbidraget er beregnet som 17,1 pct. af 85 pct. af 297.660 kr. i årligt grundbeløb (beregningsgrundlaget)

Aftale om vilkår for ph.d.-stipendiater, som er indskrevet ved Det Europæiske Universitetsinstitut i Firenze

-

§ 1. Dækningsområde

Denne aftale omfatter ph.d.-stipendiater, der er indskrevet ved Det Europæiske Universitetsinstitut i Firenze.

§ 2. Ph.d.-uddannelsen ved Det Europæiske Universitetsinstitut i Firenze

Det Europæiske Universitetsinstitut i Firenze er oprettet ved en mellemstatslig konvention og finansieres af EU-landene i fællesskab. Instituttets formål og rammer er fastlagt ved konvention mellem medlemslandene.

Uddannelsen ved Det Europæiske Institut i Firenze er tilrettelagt som et 4-årigt forløb. Stipendiaterne indskrives med henblik på erhvervelse af en ph.d.-grad.

§ 3. Løn og pension

Ph.d.-stipendiater ved Det Europæiske Universitetsinstitut i Firenze følger i de første 3 studieår aftale om ph.d.-stipendiater, der i hele forløbet er indskrevet ved udenlandske institutioner, jf. protokollat om ph.d.-stipendiater (bilag 5a i Overenskomst for akademikere i staten).

Stk. 2. Såfremt ph.d.-stipendiaten opfylder betingelserne for at opnå stipendium i det fjerde studieår, følger ph.d.-stipendiaten fortsat aftale om ph.d.-stipendiater, der i hele forløbet er indskrevet ved udenlandske institutioner.

Lønnen i det fjerde studieår reduceres med værdien af det stipendium, der udbetales fra Det Europæiske Universitetsinstitut i Firenze.

Stk. 3. Der ydes pension efter § 3 i aftale om ph.d.-stipendiater, der i hele forløbet er indskrevet ved udenlandske institutioner.

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

-

I henhold til den mellem Finansministeriet og Akademiker-organisationerne indgåede hovedaftale af 28. maj 1991 er der mellem Skatteministeriet og Akademikerne aftalt følgende om aflønning af ph.d.-studerende for arbejdsopgaver i forbindelse med forskeruddannelsen.

Cirkulærebemærkninger:

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

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

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

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

§ 1. Område

Aftalen omfatter ph.d.-studerende, som i henhold til Uddannelses- og Forskningsministeriets bekendtgørelse om ph.d.-uddannelsen og ph.d.-graden er indskrevet som ph.d.-studerende, men ikke er ansat som ph.d.-stipendiat.

Stk. 2. Arbejdsopgaverne består i undervisningsopgaver, bistand ved forskningsprojekter, formidling og andet arbejde, der kan aflaste det øvrige videnskabelige personale. ▬

§ 2. Løn

Der ydes en timeløn pr. arbejdstime på 199,22 i grundbeløb.

Stk. 2. Udbetalingen sker månedsvis bagud.

§ 3. Lønregulering

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

§ 4. Feriegodtgørelse

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

§ 5. Opsigelse mv.

Ved ansættelsesperiodens udløb ophører ansættelsen uden særligt varsel.

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

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

Oversigt over tillæg og særbestemmelser

-

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

For det nye lønsystem er angivet:

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

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

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

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

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

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

De med * markerede tillæg mv. er pensionsgivende med den generelle pensionsbidragsprocent på 17,1 pct., også hvor det evt. ikke fremgår af de anførte tillægsaftaler. Medmindre andet fremgår, er tillæg mv. angivet i årligt grundbeløb pr. 31. marts 2012, ekskl. eventuelt pensionsbidrag, og de reguleres med de generelle stigninger, der aftales centralt ved overenskomstfornyelserne eller udmøntes via en generel reguleringsordning.

Med virkning fra 1. april 2025 ændres afsnit otte i de indledende bemærkninger til følgende:

De med * markerede tillæg mv. er pensionsgivende med den generelle pensionsbidragsprocent på 18,07 pct., også hvor det evt. ikke fremgår af de anførte tillægsaftaler. Medmindre andet fremgår, er tillæg mv. angivet i årligt grundbeløb pr. 31. marts 2012, ekskl. eventuelt pensionsbidrag, og de reguleres med de generelle stigninger, der aftales centralt ved overenskomstfornyelserne eller udmøntes via en generel reguleringsordning.

A. Samtlige ministerier

Hidtidige personlige ordninger om bevarelse af løntillæg mv.

1. For ansatte efter protokollat om gammelt lønsystem gælder, at hidtidige personlige ordninger om bevarelse af løntillæg mv. som hovedregel er opretholdt, medmindre andet er aftalt eller forudsat. Dette gælder bl.a. tillæg i henhold til AC-fællesprotokollat af 18. december 1990.

Introduktionsstillinger

2. Særlige bestemmelser om løn- og andre ansættelsesvilkår for ansatte i introduktionsstillinger er fastsat i aftale af 28. juni 2013 mellem Finansministeriet og Akademikerne (Modst. nr. 019-13).

Kombinationsbeskæftigelse

3. Der kan indgås aftale om kombinationsbeskæftigelse i henhold til rammeaftale af 5. april 1978 mellem Finansministeriet og Akademikernes Centralorganisation om kombinationsbeskæftigelser og kombinerede ansættelser for overenskomstansatte akademikere (AFT nr. 6200).

Bibliotekarere

4. Bibliotekarere, der er ansat før 1. april 1995 som tjenestemand eller med tjenstemandslignende ansættelse, har mulighed for at overgå til overenskomstansættelse. Bibliotekarere, der overgår fra tjenstemands- eller tjenstemandslignende ansættelse til overenskomstansættelse, og som under tjenstemandsansættelsen, henholdsvis den tjenstemandslignende ansættelse har valgt at forblive på gammelt lønsystem, kan vælge enten at overgå til det gamle lønsystem eller til det nye. Bibliotekarere, der overgår fra tjenstemandsansættelse eller tjenstemandslignende ansættelse, indplaceres på nærmeste højere løntrin (netto) med oprykning til næste trin efter overenskomstens bestemmelser.

Overgang fra tjenstemandsansættelse eller tjenstemandslignende ansættelse betragtes ikke som en nyanættelse i relation til § 8, stk. 3.

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

Farmaceuter

5. Til farmaceuter på nyt lønsystem ydes et tillæg på 9.300 kr.*.

Til farmaceuter på gammelt lønsystem ydes følgende tillæg:

Anciennitet år

1.	2. - 3.	4. - 5.	6. - 7.	8. - 9.	10. - 11.	12. - 13.	14. - flg.
2.883 kr.*	3.800 kr.*	4.700 kr.*	5.800 kr.*	6.400 kr.*	7.300 kr.*	8.400 kr.*	9.200 kr.*

Særbestemmelser for medlemmer af Apotekervæsenets Pensionsordning

Til medlemmer af den statslige Apotekervæsenets Pensionsordning udgør lønnen i det nye lønsystem på basisløntrin 8: 367.383 kr., basislønnen til specialkonsulenter udgør min. 476.611 kr. og max. 499.360

kr. og basislønnen til chefkonsulenter udgør min. 513.009 kr. og max. 540.310 kr. I det gamle lønsystem udgør skalalønnen på trin 17: 409,656 kr. De oppebærer ikke de ovenfor anførte tillæg.

Ved eventuelle ændringer i den generelle basislønskala, herunder for special-

og chefkonsulenter, overføres ændringerne til de ovenfor anførte basislønninger. Lønnen er den til enhver tid gældende basisløn inkl. eget pensionsbidrag.

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

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

Cirkulærebemærkning:

For special- og chefkonsulenter omfattet af Apotekervæsenets Pensionsordning er minimums- og maksimumslønninger angivet inkl. eget pensionsbidrag. Ved indplacering i intervallet fastsættes lønnen tilsvarende inkl. eget pensionsbidrag.

Civiløkonomer

6. Til HD'ere uden for Udenrigsministeriet med 14 års anciennitet eller mere ydes et tillæg på 5.900 kr.* årligt.

Civiløkonomer uden for Udenrigsministeriet bevarer hidtidig aflønning ved turnustjeneste i Udenrigsministeriet og civiløkonomer i Udenrigsministeriet bevarer hidtidig aflønning ved turnustjeneste i staten i øvrigt.

Psykologer

7. Psykologiske konsulenter

For så vidt angår psykologer, der efter aftale beskæftiges ved henholdsvis Forsvarsministeriet, en statsforvaltning eller under Direktoratet for Kriminalforsorgen i enkelte timer med henblik på ydelse af psykologisk bistand til løsning af en eller flere konkrete sager (uden i forvejen at være ansat ved henholdsvis Forsvarsministeriet, en statsforvaltning eller under Direktoratet for Kriminalforsorgen), henvises til aftale af 28. maj 1999 mellem Finansministeriet og Dansk Psykolog Forening.

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

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

Det fremgår heraf, at psykologen for at opnå autorisation skal have gennemgået en praktisk uddannelse af mindst to års varighed, som skal have bredde

inden for det psykologiske arbejdsområde. Endvidere skal der modtages faglig vejledning/supervision på 160 timer i løbet af de to år.

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

Rådighedstillæg til fuldmægtige m.fl.

9. Der ydes rådighedstillæg til fuldmægtige, ekspeditionssekretærer, politi- og dommerfuldmægtige samt politi- og retsassessorer, der påtager sig rådighedsforpligtelse og forpligtigelse til merarbejde på indtil 20 timer pr. kvartal, på gammelt lønsystem indtil 35 timer pr. kvartal. —

Rådighedstillægget udgør følgende årlige beløb:

Nyt Lønssystem

Anciennitet	Beløb
1. - 3. år	36.700 kr.
4. - 6. år	41.900 kr.
7. - 8. år	48.500 kr.
9. og flg. år	57.000 kr.

Gammelt lønsystem

Anciennitet	Beløb
1. år	29.400 kr.
2. - 4. år	34.200 kr.
5. - 7. år	39.700 kr.
8. - 9. år	41.900 kr.
10. - 11. år	44.600 kr.
12. - 13. år	48.500 kr.
14. og flg. år	57.000 kr.

Ansættelsesmyndigheden indbetaler et pensionsbidrag på 9,0 pct. af rådighedstillægget for ansatte på nyt lønsystem. Per 1. april 2022 udgør pensionsbidraget 12,5 pct. Pensionsbidraget kan efter reglerne i § 11 udbetales som løn.

Med virkning fra 1. april 2025 ændres teksten i afsnit A, pkt. 9, tredje afsnit til følgende:

Ansættelsesmyndigheden indbetaler et pensionsbidrag på 12,5 pct. af rådighedstillægget for ansatte på nyt lønsystem. Pensionsbidraget kan efter reglerne i overenskomstens § 11 udbetales helt eller delvist som løn eller helt eller delvist indbetales af ansættelsesmyndigheden til en opsparingsordning i tilknytning til pensionsordningen.

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

Rådighedstillæg kan ikke oppebæres i tilfælde, hvor en ansat har opnået tilladelse til nedsættelse eller forskydning af kontortiden med henblik på varetagelse af beskæftigelse ved siden af stillingen. Såfremt en ansat af andre grunde har opnået nedsat tjenestetid, vil rådighedstillægget kunne oppebæres med en forholdsmæssig reduktion i merarbejdsforpligtelsen og tillæggets størrelse.

Cirkulærebemærkninger:

Ansatte på nyt lønsystem

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

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

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

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

Rådighedstillæg til bibliotekarere

Bibliotekarere, der ansættes i stillinger som fuldmægtig, er omfattet af overenskomstens almindelige bestemmelser om rådighedstillæg, jf. bilagets punkt 10. For bibliotekarere ansat inden 1. oktober 2006, der oppebærer rådighedstillæg i henhold til den tidligere særbestemmelse, kan der lokalt indgås aftale om harmonisering af rådighedstillægget til de almindelige bestemmelser.

Ansatte på gammelt lønsystem

Rådighedstillægget ydes som compensation for rådighedsforpligtelse og merarbejde for fuldmægtige m.fl. i staten. Honoreringen af merarbejde for fuldmægtige med rådighedstillæg er betinget af, at merarbejdet udgør væsentligt mere end 35 timer i kvartalet.

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

Turnustillæg

10. Til fuldmægtige, ekspeditionssekretærer, politi- og dommerfuldmægtige, politi- og retsassessorer samt landinspektører med rådighedstillæg efter nr. 9 ydes et turnustillæg på 20.200 kr.*, hvis den ansatte er på gammelt lønsystem og

3. har gennemført mindst 2 turnusperioder af normalt 2-4 års varighed, dvs. har foretaget skift af tjenestested mellem institution, afdeling, kontor og lign.,
4. har skiftet institution, dvs. departement/styrelse/direktorat, ved overgangen mellem to turnusperioder og
5. har 6 års lønanciennitet eller mere.

Cirkulærebemærkninger:

Med virkning fra 1. april 2011 ophæves aftale af 7. maj 1985 om turnusordning, men begreberne "turnusperiode" og "institution" har fortsat samme betydning som i denne aftale med tilhørende retningslinjer. Der henvises i øvrigt til cirkulære af 6. december 1985 (LP. nr. 13/85).

Ministersekretærer

11. Til ministersekretærer ydes et tillæg på 98.700 kr.* årligt. Tillægget ydes ud over et evt. rådighedstillæg efter punkt. 9.

Videnskabeligt personale ved sektorforskningsinstitutioner

12. Til videnskabeligt personale ved de sektorforskningsinstitutioner, der er omfattet af Sektorforskningsinstitutionernes notat af 6. september 2010 om stillingsstruktur for videnskabeligt personale ved sektorforskningsinstitutioner, ydes tillæg i henhold til protokollat af 4. november 2021 (Medst. nr. 032-21).

Professionsbacheloruddannede bygningskonstruktører, fysioterapeuter, ergoterapeuter og jordemødre

13. Der ydes til professionsbacheloruddannede bygningskonstruktører, fysioterapeuter, ergoterapeuter og jordemødre på basisløntrin 7 et tillæg på 1.595 kr. årligt. *

B. De enkelte ministerier

Beskæftigelsesministeriet

D 1. Rådighedstillæg til kredschefer og souschefer i Arbejdstilsynet udgør 48.200 kr.* årligt, jf. aftale af 14. februar 1997 mellem Direktoratet for Arbejdstilsynet og Ingeniørforbundet i Danmark.

For ansatte på gammelt lønsystem gælder bestemmelsen for kredschefer og souschefer, der er ansat 1. april 1985 eller derefter.

D 2. Medmindre andet aftales mellem de lokale parter, gælder følgende:

Til jurister, der gør tjeneste i kredsene i Arbejdstilsynet, ydes der et tillæg på 28.600 kr.* årligt, når de pågældende har:

1. 2 års erfaring som dommer-, politi- eller advokatfuldmægtig eller
2. mindst 2 års lønanciennitet i stat, amter eller kommuner

For ansatte på nyt lønsystem henvises der til aftale af 14. februar 1997 mellem Direktoratet for Arbejdstilsynet og Danmarks Jurist- og Økonomforbund.

Klima-, Energi- og Forsyningsministeriet

Energistyrelsen

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

Rådighedsvagttillægget på IDA/Ddl's område er pensionsgivende.

De Nationale Geologiske Undersøgelser for Danmark og Grønland (GEUS)

2. Videnskabeligt personale ved de Nationale Geologiske Undersøgelser for Danmark og Grønland (GEUS), der er omfattet af stillingsstrukturnotat af 1. april 2025 om stillingsstruktur for videnskabeligt personale ved de Nationale Geologiske Undersøgelser for Danmark og Grønland (GEUS), ydes tillæg og omfattes i øvrigt af reglerne i protokollat af 10. april 2025 (Medst. nr. 065-25).

Danmarks Meteorologiske Institut

D 3. Betaling for deltagelse i vagtordningen ved Danmarks Meteorologiske Instituts edb-afdeling ydes efter de i aftale af 10. december 1984 og tillægsaftale af 19. juni 1986 mellem Finansministeriet og Dansk Magisterforening samt aftale af 17. juni 1983 og tillægsaftale af 3. marts 1986 mellem Finansministeriet og Dansk Ingeniørforening fastsatte regler. Der er mellem Danmarks Meteorologiske Institut og Ingeniørforeningen i Danmark hhv. Dansk Magisterforening indgået en aftale af 23. januar 2002, der supplerer de ovennævnte aftaler vedr. vagtordningen. Tillæggene er pensionsgivende.

For ansatte på nyt lønsystem henvises til aftale af 18. februar 1997 mellem Dansk Magisterforening/Ingeniørforbundet i Danmark og Danmarks Meteorologiske Institut.

D 4. Der ydes betaling for deltagelse i vagtordningen ved Danmarks Meteorologiske Instituts vejrtjeneste. For ansatte på nyt lønsystem henvises der til ovenstående aftale af 18. februar 1997. Tillæggene er pensionsgivende.

Erhvervsministeriet

Konkurrence- og Forbrugerstyrelsen

D 1. Til fuldmægtige i Konkurrence- og Forbrugerstyrelsen, der udpeges og forpligter sig til at føre retssager ved Sø- og Handelsretten og byretterne efter beskikkelse i henhold til retsplejelovens § 105, stk. 3, ydes et tillæg på 30.100 kr.* Tillægget bortfalder, såfremt de pågældende ikke længere er forpligtede til at påtage sig disse retssager. Der henvises til aftale af 13. februar 1997 mellem Erhvervsministeriet og Danmarks Jurist- og Økonomforbund.

Søfartsstyrelsen

2. I henhold til aftale af 15. december 2003 mellem Finansministeriet og Ingeniørforeningen i Danmark ydes der et tillæg på 4.100 kr.*, jf. aftale af 18. august 2003 mellem Søfartsstyrelsen og Foreningen af Skibsinpektører under Søfartsstyrelsen om rejsetid for overenskomstansatte skibsinpektører i Søfartsstyrelsen.

Forsvarsministeriet

1. Overenskomstansatte akademikere, der er ansat i en stilling omfattet af den til enhver tid gældende bestemmelse for Forsvarsakademiets videnskabelige stillingsstruktur (for tiden FAKBST 990-6) ydes tillæg og omfattes i øvrigt af reglerne i protokollat af 1. april 2025 om visse ansættelsesvilkår for civil ansatte forskere med og uden undervisningspligt og civil ansatte akademiske lærere ved Forsvarsakademiet (Medst. nr. 051-25).

3. Overenskomstansatte akademikere, der er ansat i en stilling omfattet af bestemmelse for Veterancentrets videncenters videnskabelige stillingsstruktur (for tiden CENTBST 401-1) ydes tillæg og omfattes i øvrigt af reglerne i protokollat af 1. april 2025 om visse ansættelsesvilkår for videnskabeligt personale ved Veterancentrets videncenter (Forsvarsministeriets område) (Medst nr. 050-2025).

D 3. Til militære, juridiske rådgivere i forsvaret ydes et tillæg på 32.000 kr.* jf. aftale af 10. juni 2015 mellem Forsvarsministeriet og Danmarks Jurist- og Økonomforbund.

D 4. Der ydes tillæg til militærtandlæger i henhold til de mellem Forsvarsministeriet og Dansk Tandlægeforening indgåede protokollater. De i det mellem Forsvarsministeriet og Dansk Tandlægeforening indgåede protokollat af 19. september 1997 vedrørende militærtandlæger (reservetandlæge af 1. grad, reservetandlæge af 2. grad) i forsvaret - fastsatte tandlægetillæg er pensionsgivende.

D 5. Der ydes betaling i henhold til aftale af 1. marts 1990 mellem Finansministeriet og Dansk Farmaceutforening, Dansk Magisterforening, Ingeniørforbundet og Ingeniør-Sammenslutningen om en døgnbemandet rådgiverordning under Beredskabsstyrelsen samt under Statens Brandinspektion og Civilforsvarsstyrelsen i henhold til Justitsministeriets betænkning nr. 1128 (1988), (kemikalieberedskabet).

Rådighedsvagtillægget dækker tillige ingeniører ved Forsvarets Materieltjenestes laboratorium. Rådighedsvagtillægget på IDA/Ddl's område er pensionsgivende.

For ansatte på nyt lønsystem henvises til aftale af 12. februar 1997 mellem Beredskabsstyrelsen og Ingeniørforbundet i Danmark.

D 6. Der ydes betaling for deltagelse i rådighedsvagt vedrørende Barsebäck beredskabet i henhold til aftale af 21. oktober 1988 mellem Indenrigsministeriet og Akademikernes Centralorganisation. For ansatte på nyt lønsystem henvises til aftale af 12. februar 1997 mellem Beredskabsstyrelsen og Ingeniørforbundet i Danmark.

Rådighedsvagtillægget vedrørende Barsebäck beredskabet på IDA/Ddl's område er pensionsgivende.

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

Justitsministeriet

Hvor intet andet er nævnt ydes tillæggene både til ansatte på nyt og gammelt lønsystem. For så vidt angår alle tillæggene henvises nærmere til de decentrale aftaler, der er indgået mellem Justitsministeriet og Djøf, herunder aftale indgået den 17. februar 1997 om decentrale tillæg til ansatte på nyt lønsystem.

D 1. Til fuldmægtige i Justitsministeriets departement, der tillige gør tjeneste som medhjælpere hos statsadvokaterne, ydes et tillæg på 53.300 kr.* årligt.

D 2. Til jurister i Justitsministeriets departement og Domstolsstyrelsen, der pålægges delt tjeneste, ydes for denne tjeneste og det hermed forbundne merarbejde et vederlag på 33.600 kr.* årligt.

D 3. Politifuldmægtige, anklagerfuldmægtige og anklagere i turnus hos de regionale statsadvokater, Rigsadvokaten, Statsadvokaten for Særlig Økonomisk og International Kriminalitet og Rigspolitiet, som opfylder betingelserne for at blive beskikkede som medhjælpere, får et midlertidigt funktionstillæg på 33.600 kr.* årligt.

Stk. 2. Politifuldmægtige, anklagerfuldmægtige og anklagere i turnus hos Rigsadvokaten, Statsadvokaten for Særlig Økonomisk og International Kriminalitet og Rigspolitiet, som er omfattet af den 2-årige obligatoriske medhjælperordning, får et midlertidigt funktionstillæg på 53.300 kr. årligt.

D 4. Der ydes følgende tillæg til politifuldmægtige og anklagere, der er ansat på nyt lønsystem:

1. Politifuldmægtige og anklagere med minimum 3 års anciennitet, som har gennemført anklagemyndighedens grunduddannelse, får et varigt kvalifikationstillæg på 15.700 kr.* årligt.
2. Politifuldmægtige og anklagere med minimum 5 års anciennitet, som har gennemført turnus, og som i alt har haft minimum 3 forskellige job eller funktioner, får ved rokering til nyt tjenestested et varigt kvalifikationstillæg på 39.300 kr.* årligt.

D 5. Til dommer-, politi- og anklagerfuldmægtige og anklagere, som det pålægges at have fast tjenestested i flere politi- eller retskredse, ydes et tillæg på 33.600 kr.* årligt.

D 6. Der ydes vagttillæg til anklagerfuldmægtige, anklagere, senior- og specialanklagere i henhold til den mellem Justitsministeriet og Djøf (Foreningen af Offentlige Anklagere) indgåede aftale af 14. april 2008 om honorering for deltagelse i vagtordningen i politikredsene.

D 7. Dommerfuldmægtige, som pålægges at deltage i vagtweekend, ydes et tillæg på i alt:

1. 21.900 kr.* årligt, hvis det årlige antal vagter er 10 eller derover,
2. 10.900 kr.* årligt, hvis det årlige antal vagter er under 10.

I de nævnte beløb er inkluderet betaling for 2 timers arbejde i forbindelse med vagten. Der gives 1 dags afspadsering pr. vagtweekend.

Enkeltstående vagtweekender

Dommerfuldmægtige, som i særlige tilfælde pålægges at deltage i en vagtweekend, ydes et tillæg (engangsvederlag) på 2.621 kr.* I det nævnte beløb er inkluderet betaling for 2 timers arbejde i forbindelse

med vagten. Der gives 1 afspadseringsdag pr. vagtweekend. Alternativt kan den ansatte vælge at få honorering i form af 2 afspadseringsdage pr. weekend.

Rådighedsvagt

Dommerfuldmægtige ved byretterne, som påtager sig en særlig forpligtelse til akut og periodevis at gøre tjeneste i en anden retskreds, ydes et tillæg på 15.700 kr.* årligt. De nærmere rammer for ordningen aftales lokalt.

D 8. Til dommerfuldmægtige, der har gennemført domstolenes grunduddannelse, ydes et tillæg på 30.400 kr.* årligt.

D 9. Til dommerfuldmægtige, som har gennemført en fuld turnusperiode i en af landsretterne, ydes et tillæg på 27.800 kr.* årligt.

Denne bestemmelse gælder alene for ansatte på nyt lønsystem.

D 10. Til politifuldmægtige og anklagere på gammelt lønsystem, der gør tjeneste i en statsadvokatur, i Rigsadvokaturen eller ved Rigspolitichefembedet, ydes et tillæg på 27.800 kr.* årligt.

D 11. Til jurister i Justitsministeriets departement, der har gjort tjeneste på fuld tid uden for departementet som dommerfuldmægtige, politifuldmægtige, anklagerfuldmægtige, anklagere, advokatfuldmægtige eller anden lignende beskæftigelse, ydes et tillæg på 27.800 kr.* årligt.

Det er en forudsætning, at de pågældende har opnået 6 års anciennitet eller mere og har gjort tjeneste ved to forskellige tjenestesteder eller har haft ekstern ansættelse, hver af normalt 2-4 års varighed.

Denne bestemmelse gælder alene for ansatte på nyt lønsystem.

D 12. Til dommerfuldmægtige, der er indstationeret i enten Østre eller Vestre Landsret, Højesteret eller Sø- og Handelsretten ydes et tillæg på 27.800 kr.* årligt.

Det er en forudsætning, at de pågældende har opnået 6 års anciennitet eller mere og har gjort tjeneste ved to forskellige tjenestesteder eller har haft ekstern ansættelse, hver af normalt 2-4 års varighed.

Denne bestemmelse gælder alene for ansatte på nyt lønsystem.

D 13. Til dommerfuldmægtige, der har opnået turnustillæg, og som er indstationeret i enten Østre eller Vestre Landsret, Højesteret eller Sø- og Handelsretten, samt til politifuldmægtige og anklagere, der har opnået turnustillæg, og som har været indstationeret i en fuld turnusperiode ved en statsadvokatur, Rigsadvokaturen eller Rigspolitichefen ydes et tillæg på 27.800 kr.* årligt.

Denne bestemmelse gælder alene for ansatte på gammelt lønsystem.

D 14. Til fuldmægtige i Procesbevillingsnævnet med mindst 4 års lønanciennitet ydes et tillæg på 27.800 kr.* årligt.

By- Land- og Kirkeministeriet

D 1. Ansættelse af sognepræster efter overenskomsten (herefter benævnt sognepræster (OK)) er normalt begrænset til en bestemt ansættelsesperiode. Ansættelsen kan forlænges for en ny begrænset ansættelsesperiode.

Biskoppen fastsætter et regulativ for sognepræsters (OK) tjeneste i overensstemmelse med den beskæftigelsesgrad, der er fastsat for stillingen.

D 2. Der kan ydes heltidsbeskæftigede sognepræster (OK) et rådighedstillæg med et årligt beløb på 43.000 kr.*, såfremt de forpligter sig til at varetage opgaver såvel inden for som uden for det pastorat, de gør tjeneste i, efter bestemmelserne i Kirkeministeriets cirkulære af 14. oktober 1971.

Er sognepræster (OK) kvotalønnede, udbetales en tilsvarende procentdel af rådighedstillægget.

Der er mellem parterne enighed om, at der ved fastlæggelsen af rådighedsforpligtelsen for kvotalønnede sognepræster (OK) tages hensyn til beskæftigelsesgraden. Parterne er endvidere enige om, at der ved konstitution af en kvotalønnet sognepræst (OK) i en højere grad kvoteret stilling ydes løn efter beskæftigelsesgraden i den højere kvoterede stilling.

Sognepræster (OK), der oppebærer fuldt rådighedstillæg, må ikke uden ministeriets tilladelse påtage sig lønnet bibeskæftigelse af en varighed, der overstiger 6 timer ugentlig.

D 3. Sognepræster (OK), der ikke oppebærer rådighedstillæg, og som efter biskoppens anmodning i undtagelsestilfælde påtager sig en enkeltstående gudstjeneste uden for deres pligtige stillingsindhold, vederlægges herfor med det honorar, som betales pastores emeriti for afholdelse af enkeltstående gudstjenester.

D 4. Der ydes sognepræster (OK) et mobilitetstillæg, når sognepræsten (OK) opfylder et af følgende kriterier:

6. Når en sognepræst (OK) har været ansat i 3 forskellige pastorater af mindst 3 måneders varighed, ydes der et tillæg på 31.500 kr.* årligt ved fremtidige ansættelsesforhold inden for overenskomstens område.
7. Når en sognepræst (OK) er ansat i et pastorat i et yderområde, hvor geografiske/praktiske forhold taler herfor, ydes et tillæg på 31.500 kr.* årligt.
8. Når en sognepræst (OK) over en periode af minimum et år har virket som stiftsvikar, ydes et tillæg på 31.500 kr.* årligt.

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

Denne bestemmelse gælder alene for ansatte på nyt lønsystem.

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

3. 1 måned, til fratræden ved en måneds udgang i de første 6 måneder efter ansættelsen.
4. 3 måneder, til fratræden ved en måneds udgang efter 6 måneders ansættelse.

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

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

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

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

D 8. Der ydes sognepræster (OK) et præstetillæg på 11.100 kr. For kvotalønnede sognepræster (OK) udbetales en tilsvarende procentdel af præstetillægget.

9. Overenskomsten omfatter akademikere i folkekirken, der er ansat ved stifter, ved Folkekirkens Uddannelses- og Videnscenter samt i de af Kirkeministeriet godkendte akademiske stillinger som fælles konsulenter ved flere menighedsråd, jf. § 3, stk. 2, i cirkulære nr. 9031 af 12. januar 2012 om fælles konsulenter ansat ved flere menighedsråd.

Kulturministeriet

Arkiver, biblioteker, museer

1. Overenskomstansatte akademikere, der er ansat i stillinger, der er omfattet af bestemmelserne i Kulturministeriets bekendtgørelse nr. 1222 af 30. oktober 2015 om stillingsstruktur for videnskabeligt personale med forskningsopgaver ved arkiver, biblioteker, museer mv., ydes tillæg i henhold til protokollat af 5. november 2021 om visse ansættelsesvilkår for videnskabeligt personale med forskningsopgaver ved arkiver, biblioteker, museer mv. under Kulturministeriet (Modst. nr. 035-21).

Musikkonservatorierne

2. Kunstnerisk/-videnskabeligt personale ved musikkonservatorierne, der er omfattet af Kulturministeriets notat af 12. marts 2004 om stillingsstruktur ved disse institutioner, ydes tillæg og følger i øvrigt reglerne i henhold til protokollat af 8. april 2025 om stillingsstruktur for kunstnerisk/-videnskabeligt personale ved musikkonservatorierne under Kulturministeriet (Medst. nr. 060-25).

Til docenter ved musikkonservatorierne ydes et tillæg på 34.100 kr.* årligt.

Billedkunstskoler

D 3. Til adjunkter/lektorer ved Det Kongelige Danske Kunstakademis Billedkunstskoler ydes følgende tillæg, forudsat de er omfattet af den nuværende stillingsstruktur:

Adjunkter/Lektorer	Tillæg
Ved ansættelsen	34.100 kr.*
Efter 3 års ansættelse	43.900 kr.*

Den Danske Scenekunstskole

4. Kunstnerisk/-videnskabeligt personale ved Den Danske Scenekunstskole, ydes tillæg og følger i øvrigt reglerne i henhold til protokollat af 9. april 2025 om visse ansættelsesvilkår for kunstnerisk/videnskabeligt personale på Den Danske Scenekunstskole (Medst. nr. 063-25).

Miljø- og Fødevareministeriet

D 1. Forstfuldmægtige i Miljø- og Fødevareministeriet ydes forstfuldmægtigtillæg efter samme regler som rådighedstillæg til fuldmægtige m.fl., jf. bilag 6, afsnit A, punkt 9.

D 2. Til forstfuldmægtige, der har mindst 6 års anciennitet, og som har gennemført tjeneste i to geografisk adskilte tjenestesteder, heraf ét i den centrale styrelse, eller har haft anden ekstern ansættelse, hver af normalt 2-4 års varighed, ydes et tillæg på 27.800 kr.*

Forstfuldmægtige, der er ansat før 1. april 1993, følger ordningen før 1. april 1993, idet forstfuldmægtige med mindst 6 års lønanciennitet kan vælge at overgå til den nye, gældende tillægsordning, jf. ovenfor.

Dyrlæger og mejeriingeniører i Fødevarestyrelsen

D 3. I Fødevarestyrelsen ydes for rådighedstjeneste og merarbejde mm. følgende årlige tillæg til dyrlæger, mejeriingeniører samt levnedsmiddelingenører og -kandidater:

Ansatte på gammelt lønsystem

Løntrin 1 til og med 5	55.800 kr.
Løntrin 6 og derover	71.800 kr.

Ansatte på nyt lønsystem

Basisløntrin 1 til og med 5	55.800 kr.
Basisløntrin 6 og derover	71.800 kr.

Forpligtelsen til merarbejde udgør indtil 20 timer pr. kvartal.

Tillægget på 71.800 kr. kan af Fødevarestyrelsen eller regionskontorerne forhøjes med 14.500 kr. årligt til særligt kvalificerede dyrlæger og mejeriingeniører, der udfører særligt kvalificeret arbejde.

Ansættelsesmyndigheden indbetaler et pensionsbidrag på 9,0 pct. af rådighedstillægget for ansatte på nyt lønsystem. Pensionsbidraget kan efter reglerne i overenskomstens § 11 udbetales som løn. Der henvises (for så vidt angår nyt lønsystem) til aftale af 19. februar 1997 mellem Veterinærdirektoratet (nu Fødevarestyrelsen) og Den Danske Dyrlægeforening.

Med virkning fra 1. april 2025 ændres teksten i D3, femte afsnit til følgende:

Ansættelsesmyndigheden indbetaler et pensionsbidrag på 12,5 pct. af rådighedstillægget. Pensionsbidraget kan efter reglerne i overenskomstens § 11 udbetales helt eller delvist som løn eller helt eller delvist indbetales af ansættelsesmyndigheden til en opsparingsordning i tilknytning til pensionsordningen. Der henvises (for så vidt angår nyt lønsystem) til aftale af 19. februar 1997 mellem Veterinærdirektoratet (nu Fødevarestyrelsen) og Den Danske Dyrlægeforening.

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

Dyrlæger ved eksportslagterier mv.

4. Fødevarestyrelsen og Den Danske Dyrlægeforening har den 29. maj 2018 indgået Protokollat for Fødeværedirektoratets dyrlæger ved eksportslagterier mv. De heri fastsatte slagteritillæg udgør 55.800 kr.*/71.800 kr.* Udrykningstillæg er pensionsgivende i henhold til overenskomstens bestemmelser herom.

Kystdirektoratet

D 5. Til ansatte, som pålægges rådighedsvagter i forbindelse med stormflodsberedskaberne i Sønderjyllands og Ringkøbing amter, ydes der et rådighedstillæg på 34.100 kr.* årligt, jf. aftale af 14. februar 1997 mellem Kystinspektoratet (nu Kystdirektoratet) og Ingeniørforbundet i Danmark.

Børne- og Undervisningsministeriet

Generelle bestemmelser

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

Akademikere, der ansættes i tekniske og administrative stillinger, og som har en uddannelse, der er nævnt i bilag A, samt ansættes i stillinger, der forudsætter anvendelse af en af de uddannelser, der er nævnt i dette bilag, eller korrespondentuddannelse, jf. bilag 10, og som ikke er egentlige chefstillinger, ansættes i henhold til overenskomsten, når disse ansættes på:

- Institutioner omfattet af lov om institutioner for erhvervsrettet uddannelse (LBK nr. 1269 af 29/11/2017).
- Institutioner omfattet af lov om institutioner for almen gymnasiale uddannelser og almen voksenuddannelse m.v. (LBK nr. 236 af 23/03/2018)
- Institutioner omfattet af lov om private institutioner for gymnasiale uddannelser (LBK nr. 928 af 3/7/2017).
- Institutioner omfattet af lov om institutioner for forberedende grunduddannelse (LOV nr. 698 af 8/6/2018).
- Den selvejende institution ASTRA omfattet af lov om et nationalt naturfagscenter (lov nr. 1320 af 27. november 2018).

Civiløkonomer, ansat til undervisning ved institutioner for erhvervsrettet uddannelse (erhvervsskoler), kan ikke ansættes efter denne overenskomst, men ansættes på tjenestemandslignende vilkår.

Rektorer ved private og almene gymnasier mv., ansættes i henhold til overenskomsten, jf. Finansministeriets cirkulære om løn- og ansættelsesforhold for rektorer ved private og almene gymnasier mv., (Perst. nr. 013-08). Rektorer ved private og almene gymnasier mv., der ansættes pr. 1.1.2019 eller senere, er omfattet af Aftale om ansættelse af chefer ved institutioner inden for undervisning og uddannelse på Undervisningsministeriets område.

Det samme gælder for chefer, der vælger at overgå til Aftale om ansættelse af chefer ved institutioner inden for undervisning og uddannelse på Undervisningsministeriets område.

Fra den 1. januar 2019 kan der derfor ikke ske nyansættelser efter Finansministeriets cirkulære om løn- og ansættelsesforhold for rektorer ved private og almene gymnasier mv. (Perst. nr. 013-08).

Institutioner for erhvervsrettet uddannelse (handelsskoler, tekniske skoler og landbrugsskoler)

2. Lærere ved institutioner ved erhvervsrettet uddannelse er omfattet af overenskomstens bestemmelser om arbejdstid med de nedenfor nævnte afvigelser.

Indberetning om merarbejde og fastsættelse af merarbejdets omfang skal ske mindst én gang årligt (årsnorm).

Afspadsering bør være tildelt den ansatte inden udløbet af det år, der ligger umiddelbart efter det tidspunkt, hvor merarbejdets omfang er opgjort. Bestemmelserne i overenskomstens § 14, stk. 5, afsnit 2 og 3, om afvikling af afspadsering finder i øvrigt ikke anvendelse.

Der kan ikke ydes merarbejdshonorering til studielektorer i lønramme 36. Eventuelt merarbejde kan vederlægges efter reglerne om engangsvederlag i cheflønsaftalen.

Jævn arbejdsbelastning

Der skal være løbende dialog mellem leder og underviser samt godkendelse af timeforbruget mindst hvert kvartal.

De godkendte timer danner grundlag for opgørelsen af det samlede timeforbrug i normperioden ved dennes afslutning, men udgør ikke en endelig stillingtagen til eventuelt merarbejde, jf. § 14 i overenskomst for akademikere i staten.

Hvis det samlede timeforbrug i et kvartal overstiger den normale arbejdstid i gennemsnit pr. uge, drøfter leder og underviser arbejdets omfang og eventuelt behov for at ændre i opgaveporteføljen for at sikre sammenhæng mellem opgaver og tid.

Åbenhed og transparens

Ledelsen drøfter ved normperiodens start den forventede opgaveportefølje og det deraf forventede omfang af opgaverne med den enkelte medarbejder med henblik på at sikre sammenhæng mellem opgaver og tid.

Hvis opgaveporteføljen væsentligt ændres i løbet af normperioden, drøftes ændringerne mellem leder og medarbejder

Lederen og TR drøfter efter normperiodens udløb en samlet opgørelse af timeforbrug ud fra medarbejdernes tidsregistreringer inden for forhandlingsområdet. Drøftelsen skal give TR indsigt i det samlede timeforbrug sammenholdt med ledelsens planlægningstal inden for dennes område.

De lokale parter kan ved lokal aftale vælge at fravige og/eller supplere bestemmelserne.

3. Særlige regler for lærere, der er fyldt 60 år

Lærere, der er fyldt eller fylder 60 år, skal i deres arbejdstidsopgørelse efter anmodning herom tillægges 175 timer årligt, som læreren selv disponerer over. Anmodningen skal fremsættes inden udgangen af normperioden og får virkning fra begyndelsen af den følgende normperiode, dog tidligst fra begyndelsen af den normperiode, hvori læreren fylder 60 år.

Lærere, der tillægges timer som ovenfor nævnt, kan ikke få merarbejdshonorering. Hvis normen overskrides, afspadseres de overskydende timer i den efterfølgende normperiode i forholdet 1:1.

Bestemmelserne finder alene anvendelse for lærere, der pr. 31. juli 2013 er fyldt 58 år.

4. Ret til nedsat arbejdstid for lærere, der er fyldt 50 år

Lærere, der pr. 31. juli 2013 er fyldt 50 år, men ikke 58 år, har – når de fylder 60 år – ret til nedsat arbejdstid med op til 175 timer årligt mod tilsvarende lønnedgang.

Deltidsansatte har ret til en forholdsmæssig arbejdstidsnedsættelse.

Retten til nedsat arbejdstid indtræder fra den normperiode, hvori læreren fylder 60 år.

Ansatte med nedsat arbejdstid efter denne ordning optjener fortsat fuld pensionsret.

Cirkulærebemærkninger:

Der indbetales i overensstemmelse hermed et ekstra pensionsbidrag svarende til forskellen mellem det aktuelle, samlede pensionsbidrag og det samlede pensionsbidrag ved den hidtidige beskæftigelsesgrad.

D 5. Ansættelse er betinget af, at arbejdet, som det fremgår af stillingsbeskrivelsen, forudsætter den pågældendes uddannelse, jf. overenskomstens § 1. Undervisningen skal derfor primært være placeret ved de erhvervsgymnasiale uddannelser, videregående uddannelser eller tilsvarende eller højere niveauer og kan kun i begrænset omfang være placeret ved erhvervsuddannelserne.

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

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

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

6. Akademikere, der er ansat i stillinger som adjunkt/lektor ved institutioner for erhvervsrettet uddannelse, opnår stillingsbetegnelsen lektor, når vedkommende kommer på sluttrin.

D 7. Lærere ved institutioner for erhvervsrettet uddannelse, der er beskæftiget som fagkonsulenter beskikket af Undervisningsministeriet, ydes tillæg efter aftale af 18. december 2003 mellem Undervisningsministeriet og Akademikernes Centralorganisation om fagkonsulenter beskikket af Undervisningsministeriet, jf. Undervisningsministeriets notat af 6. januar 2004 om beskikkelse af fagkonsulenter i Undervisningsministeriet.

8. Til lærere der udfører vejledning af pædagogikumkandidater ved de gymnasiale uddannelser, ydes et tillæg. Tillægget udgør 21.900 kr.* pr. pædagogikumkandidat.

9. Til lærere ydes følgende adjunkt/lektor tillæg:

Anciennitet	Tillæg
1. år	38.000 kr.*
2. år	38.000 kr.*
3. år	50.000 kr.*
4. år	50.000 kr.*
5. år	50.000 kr.*
6. år	50.000 kr.*
7. år og følgende år	72.500 kr.*

Ved ansættelsen indplaceres den ansatte i ovenstående forløb med det antal år, vedkommende har været beskæftiget med undervisning på gymnasialt eller højere niveau, eller med undervisning ved landbrugs-skoler, hvor Undervisningsministeriet, jf. punkt D5, har godkendt, at arbejdet forudsætter, at den ansatte har en af de uddannelser, der er omfattet af overenskomsten.

Hvis den samlede faste løn inklusiv pensionsbidrag efter ændringen af tillægsstrukturen er lavere end den samlede faste løn inklusiv pensionsbidrag før ændringen, ydes et pensionsgivende tillæg til udligning af forskellen. Udligningstillægget nedsættes med samtlige fremtidige lønstigninger inklusiv pensionsbidrag.

Cirkulærebemærkninger:

Lærere med uddannelsesbaggrund som bachelorer er omfattet af punkt 7.

10. Til stillinger som pædagogisk faglig koordinator udgør basislønnen 460.000 kr.

§ 2, litra a, b og c, samt §§ 3 og 4 i Akademikeroverenskomstens bilag 4 finder tilsvarende anvendelse for pædagogiske faglige koordinatore. Overenskomstens § 14 om merarbejde finder ikke anvendelse for pædagogiske faglige koordinatore.

Særligt om gymnasimagistre ansat ved erhvervsskolerne

11. Til ansatte på gammelt lønsystem vil der kunne ydes tillæg ("0-34-tillæg") på 38.800 kr. motiveret med, at de pågældende bestrider et arbejde, som forudsætter en betydelig specialviden, særlig pædagogisk indsigt eller andre tilsvarende kvalifikationer. Tillægget kan kun ydes i form af engangsvederlag.

Skatteministeriet

D 1. Medmindre andet aftales mellem de lokale parter, gælder følgende:

Til fuldmægtige i SKAT, der har bestået spydspidsuddannelsen og har tilsvarende kvalificerede arbejdsopgaver, ydes et tillæg på 26.200 kr.*. I tillægget modregnes alle fremtidige procentreguleringer af den enkelte fuldmægtigs samlede løn i henhold til § 7 i overenskomsten, henholdsvis § 3 i protokollat om gammelt lønsystem.

Indenrigs- og Sundhedsministeriet

D 1. I aftale af 18. februar 2004 mellem Indenrigs- og Sundhedsministeriet og AC-organisationerne er betaling for rådighedsvagt ved Statens Institut for Strålehygiejne fastsat til 86.800 kr.* årligt. ved en vagtforpligtelse på 13 uger årligt.

Uddannelses- og Forskningsministeriet

I. Generelt

1. Akademikere, der ansættes til undervisning ved professionshøjskoler, erhvervsakademier, ingeniørhøjskoler og andre tilskudsberettigede institutioner i stillinger, der forudsætter akademisk uddannelse, ansættes i henhold til overenskomsten.

Akademikere, der ansættes i tekniske og administrative stillinger, og som har en uddannelse, der er nævnt i bilag A, samt ansættes i stillinger, der forudsætter anvendelse af en af de uddannelser, der er nævnt i dette bilag, eller korrespondentuddannelse, jf. bilag 10, og som ikke er egentlige chefstillinger, ansættes i henhold til overenskomsten, når disse ansættes på:

- Institutioner omfattet af lov om professionshøjskoler for videregående uddannelser (LBK nr. 152 af 27/02/2018)
- Institutioner omfattet af lov om erhvervsakademier for videregående uddannelse (LBK nr. 153 af 27/02/2018)
- Institutioner omfattet af lov om medie- og journalisthøjskolen (LBK nr. 154 af 27/02/2018)
- Institutioner omfattet af lov om maritime uddannelser (LBK nr. 164 af 27/02/2018)

Akademikere, der ansættes i stillinger på institutioner omfattet af lov om universiteter (LBK nr. 172 af 27/02/2018), ansættes i henhold til overenskomsten, såfremt betingelserne i § 1, stk. 1, er opfyldt.

Cirkulærebemærkninger:

Bestemmelsen i punkt 1, første afsnit, er overført fra det tidligere afsnit om Undervisningsministeriet ved OK11. Parterne er enige om, at overførslen ikke ændrer overenskomstens anvendelsesområde.

II. De højere uddannelsesinstitutioner mv.

2. Overenskomstansatte akademikere, der er omfattet af bestemmelserne i Uddannelses- og Forskningsministeriets bekendtgørelse af 11. december 2019 om stillingsstruktur for videnskabeligt personale ved universiteterne, ydes tillæg og følger i øvrigt reglerne i protokollat af 4. november 2021 om visse ansættelsesvilkår for videnskabeligt personale ved universiteter (Modst. nr. 033-21)

Til ansatte i psykologiske kandidatstillinger ydes et tillæg på 34.100 kr.*

3. Undervisningsadjunkter ved universiteter mv. ydes tillæg i henhold til protokollat af 8. september 2000 om undervisningsadjunkter (Perst. nr. 073-00).

4. Institutledere og dekaner ved universiteterne ansættes efter reglerne i protokollat af 2. april 2004 om institutledere og dekaner ved universiteterne (Perst. nr. 024-04).

D 5. For varetagelse af hvervet som studieleder ydes funktionstillæg. Tillægget aftales lokalt. Kan der ikke opnås enighed om andet, udgør tillægget:

Antal studenterårsværk	Årligt grundbeløb
Over 1.200	87.300 kr.*
600 – 1.199	61.100 kr.*
150 – 599	21.100 kr.*
150	13.600 kr.*

Studenterårsværk opgøres for det seneste studieår (1. oktober-30. september) og opgøres i antal studenterårsværk inden for studielederens område.

Det Sundhedsvidenskabelige Fakultet, Københavns Universitet

D 6. Vagtarbejde ved Det Sundhedsvidenskabelige Fakultet, Københavns Universitet, honoreres efter protokollat af 7. april 2003 mellem Den Kgl. Veterinær- og Landbohøjskole og Den Danske Dyrlægeforening vedr. honorering af vagtordning ved Klinisk Institut, KVL.

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

Handelshøjskoleafdelinger

D 7. For adjunkter/lektorer ved handelshøjskoleafdelingernes økonomi- og sprogstudier, der er ansat 1. maj 1994 eller senere, gælder følgende:

a) Der ydes følgende særlige tillæg:

Adjunkter	Tillæg
Ved ansættelsen	34.100 kr.*
Efter 3 års ansættelse	43.900 kr.*
Lektorer	65.300 kr.*

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

c) Er bedømmelsen ikke positiv, kan adjunkten ansættes for yderligere en periode på indtil 2 år. Den pågældende kan senest 6 måneder inden den næste periodes udløb fremsætte en anmodning om fornyet bedømmelse efter reglerne i punkt b. Er heller ikke denne bedømmelse positiv, fratræder adjunkten stillingen uden yderligere varsel ved periodens udløb.

d) I særlige tilfælde, f.eks. i forbindelse med længerevarende sygdom eller barsel, kan ansættelsesperioden efter punkt b og c forlænges med indtil i alt 1 år.

e) Er bedømmelsen positiv, overgår adjunkten ved udløbet af ansættelsesperioden til ansættelse som lektor.

f) Hvis en ansøger til en adjunkt-/lektorstilling har erhvervet sig særlige kvalifikationer af betydning for varetagelsen af stillingen uden dog at være kvalificeret til umiddelbart at kunne ansættes som lektor, kan adjunktansættelse ske for et kortere tidsrum end 6 år og lektorbedømmelsen ske på et tidligere tidspunkt end normalt. Den pågældende skal dog som hovedregel have haft ansættelse som adjunkt i mindst 1 år, forinden ansættelse som lektor kan finde sted.

g) Direkte ansættelse som lektor kan kun ske, når der forinden ansættelsen har fundet en bedømmelse sted med positivt udfald i overensstemmelse med det under punkt b nævnte, og forudsætter normalt 6 års beskæftigelse inden for et for stillingen relevant arbejdsområde.

D 8. Til adjunkter/lektorer ved handelshøjskoleafdelingernes økonomi- og sprogstudier, der er ansat før 1. maj 1994, gælder følgende:

a) Der ydes følgende særlige tillæg:

Ved ansættelsen	34.100 kr.*
Efter 3 års ansættelse	43.900 kr.*

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

b) Ansatte med op til 6 års ansættelse kan vælge at overgå til ansættelse efter punkt 7.

Heltidsansatte tandlæger

D 9. Til heltidsansatte i stillinger som ledende tandlæge på skolen for klinikassistenter og tandplejere ydes et tillæg på 75.500 kr.* årligt.

D 10. Lektorer ved tandlægeuddannelsen ved Københavns Universitet, der varetager vagtberedskab på Rigshospitalets afdeling for tand-, mund- og kæbesygdomme, ydes et tillæg på 46.500 kr.* årligt.

D 11. Heltidsansatte tandlæger er forpligtet til at holde institutionen underrettet om eventuel beskæftigelse, de har eller påtænker at overtage uden for tandlægeskolen.

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

D 12. Tandlæger, der i henhold til Sundhedsministeriets bekendtgørelse nr. 1246 af 24. oktober 2007 om specialtandlæger ansættes i en videreuddannelse

sesstilling til specialtandlæge i ortodonti ved henholdsvis Københavns og Aarhus Universitet, ansættes og aflønnes i henhold til overenskomst for akademikere i staten.

Deltidsansatte tandlæger ved tandlægeuddannelserne

D 13. Ansættelse af tandlæger i deltidsstillinger sker for en periode af 2 år med adgang til forlængelse for en ny periode på 2 år. Efter den anden periodes udløb, respektive efter i alt 4 års beskæftigelse, finder videre ansættelse sted uden tidsbegrænsning.

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

D 14. Senest 3 måneder før udløbet af ovennævnte ansættelsesperioder giver tandlægeskolen tandlægen skriftlig meddelelse om, hvorvidt ansættelsen kan forlænges eller ønskes bragt til ophør ved periodens udløb.

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

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

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

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

Det påhviler ikke de deltidsansatte at holde egentlige forelæsninger.

D 15. Lønnen for deltidsansatte tandlæger på normal kontrakt udgør følgende årlige beløb:

Stilling	Tillæg
Afdelingstandlæger	293.352. kr.*
Kliniske lærere	232.465 kr.*

Afdelingstandlæger betales 381,97 kr.* for hver times ferietjeneste op til 4 og kliniske lærere 302,68 kr.*

Tandlæger, som ansættes med et timetal på mindre end 20 timer ugentlig, aflønnes med en i forhold til det ugentlige timetal fastsat del af ovennævnte årsløn.

Ved fratræden efter mindre end 2 års ansættelse foretages en omregning fra årsløn til dagløn. Ved fratræden efter mere end 2 års ansættelse foretages omregning af lønnen for tiden fra sidste årsløn for ansættelsen til fratrædelsesdagen. Løndifferencen reguleres ved udbetaling til eller tilbagebetaling fra tandlægen.

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

D 16. Vagttjeneste i ferierne søges i så god tid som muligt og inden feriens begyndelse tilrettelagt på frivillig basis med et forud fastsat timetal pr. dag.

Såfremt det fornødne antal deltidsbeskæftigede tandlæger ikke melder sig til vagttjenesten, kan tandlægeskolen med 3 måneders varsel pålægge den enkelte tandlæge vagttjeneste i op til 6 hverdage om året, maksimalt med det timetal pr. dag, deltidsansættelsen gennemsnitligt omfatter alt under forudsætning af, at vedkommende ikke forud frivilligt har udført vagttjeneste i det nævnte omfang. Afdelingstandlæger honoreres med 381,97 kr.* for hver times vagttjeneste og kliniske lærere med 302,68 kr.* Der tillægges 50 pct. for den første time pr. dag.

Cirkulærebemærkninger:

Overgangsreglerne til nyt lønsystem, jf. § 27, omfatter ikke personer, som er ansat efter disse særlige bestemmelser for deltidsansatte tandlæger ved tandlægeuddannelserne, og de vil derfor ved overgang til en stilling på almindelige vilkår inden for overenskomstens område skulle indplaceres direkte i det nye lønsystem.

Læger ved de højere uddannelsesinstitutioner

D 17. Institutionen kan opsig lægen med det i overenskomsten § 20 angivne varsel, såfremt lægen har beskæftigelse uden for institutionen, som skønnes at have taget et større omfang end hensynet til arbejdet tillader, og som efter henstilling herom ikke begrænses i tilstrækkeligt omfang.

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

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

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

Med virkning fra 1. april 2025 tilføjes et nyt pkt. 18:

18. Til læger, der ansættes i en stilling i staten som led i hoveduddannelsesforløb, ydes følgende tillæg:

1. Tillæg ved ansættelse i en stilling i staten som led i hoveduddannelsesforløb til læger, der ansættes i en stilling i staten som led i hoveduddannelsesforløbet, ydes et pensionsgivende tillæg på 41.500 kr. årligt.
2. Tillæg efter 2,5 år i hoveduddannelsesforløb til læger, der ansættes i en stilling i staten som led i hoveduddannelsesforløbet, og har gennemført 2,5 år i hoveduddannelsesforløb, ydes et pensionsgivende tillæg på 67.900 kr. årligt. *

Forskningsbiblioteker

19. Til videnskabelige medarbejdere ved forskningsbiblioteker ved de højere uddannelsesinstitutioner under Uddannelses- og Forskningsministeriet, som er omfattet af protokollat om gammelt lønsystem, og som er ansat før 1. april 1997, ydes tillæg i henhold til protokollat af 5. marts 1997 om løn- og ansættelsesvilkår for videnskabelige stillinger ved forskningsbiblioteker ved de højere uddannelsesinstitutioner under Undervisningsministeriet (Fmst. nr. 17/97). De i cirkulæret nævnte tillæg er pensionsgivende.

Risø DTU Energi/ Institut for Energikonvertering og -lagring

D 20. Ansatte med en helsefysisk faglig baggrund, der pålægges at deltage i den ved Forskningscenter Risø etablerede helsefysiske rådighedsvagt, følger de i aftale af 5. juli 1993 mellem Risø og en række AC-organisationer fastsatte bestemmelser.

Dyrlæger ved DTU Fødevareinstitut og DTU Veterinærinstitut

D 21. For al rådighedstjeneste og tilsynsarbejde ydes der til dyrlæger ved DTU Fødevareinstitut og DTU Veterinærinstitut følgende årlige tillæg:

Ansatte på gammelt lønsystem

Dyrlæger med under 5 års anciennitet 37.700 kr.

Øvrige dyrlæger 46.400 kr.

Ansatte på nyt lønsystem

Dyrlæger med under 5 års anciennitet 44.300 kr.

Øvrige dyrlæger 51.100 kr.

Forpligtelsen til merarbejde udgør indtil 20 timer pr. kvartal.

Ansættelsesmyndigheden indbetaler et pensionsbidrag på 9,0 pct. af rådighedstillægget for ansatte på nyt lønsystem. Pensionsbidraget kan efter reglerne i overenskomstens § 11 udbetales som løn.

Med virkning fra 1. april 2025 ændres teksten i D21, fjerde afsnit, til følgende:

Ansættelsesmyndigheden indbetaler et pensionsbidrag på 9 pct. af rådighedstillægget. Pensionsbidraget kan efter reglerne i overenskomstens § 11 udbetales helt eller delvist som løn eller helt eller delvist indbetales af ansættelsesmyndigheden til en opsparingsordning i tilknytning til pensionsordningen.

D 22. Til dyrlæger og ingeniører ved DTU Veterinærinstitut, Afdeling for Virologi, Lindholm ydes et tillæg (Lindholmtillæg) på 32.100 kr.* årligt, jf. aftale af 14. februar 1997 mellem Statens Veterinære Institut for Virusforskning og Ingeniørforbundet, henholdsvis Den Danske Dyrlægeforening.

III. Kulturelle uddannelsesinstitutioner mv.

23. Overenskomstansatte akademikere, der er ansat i en stilling omfattet af den til enhver tid gældende stillingsstruktur for kunstnerisk/videnskabeligt personale ved Det Kongelige Danske Kunstakademis Skoler for Arkitektur, Design og Konservering, Arkitektskolen Aarhus samt Designskolen Kolding, ydes tillæg og omfattes i øvrigt af reglerne i protokollat af 8. april 2025 om visse ansættelsesvilkår for kunstnerisk/videnskabeligt personale ved Det Kongelige Danske Kunstakademis Skoler for Arkitektur, Design og Konservering, Arkitektskolen Aarhus samt Designskolen Kolding (Medst. nr. 059-25).

D 24. Overenskomstansatte adjunkter/lektorer, der varetager hvervet som valgte rektorer ved Det Kongelige Danske Kunstakademis Arkitektskole og Arkitektskolen i Aarhus, ydes løn mv. efter reglerne i aftale af 6. januar 1992 om klassificering af stillinger som valgt rektor ved Kulturministeriets videregående uddannelsesinstitutioner (APD. nr. 1/92).

Institut for Informationsstudier (INF)

25. Det informationsvidenskabelige Akademi (IVA) (nu: Institut for Informationsstudier (INF)) blev pr. 1. april 2013 fusioneret med Københavns Universitet. Ansættelse af videnskabeligt personale sker efter protokollat af 4. november 2021 om visse ansættelsesvilkår for videnskabeligt personale ved universiteter (Modst. nr. 033-21).

I protokollat af 7. februar 2014 om Det informationsvidenskabelige Akademis fusion med Københavns Universitet pr. 1. april 2013 er der aftalt overgangsordningerne for allerede ansatte medarbejdere.

Biblioteket ved Kunstakademiets Skoler for Arkitektur, Design og Konservering

26. Til videnskabelige medarbejdere ansat før 1. april 1997 ved Byggeriets Studiearkiv ved Det Kgl. Danske Kunstakademis skoler (nu: Biblioteket ved Kunstakademiets Skoler for Arkitektur, Design og Konservering), ydes tillæg i henhold til protokollat af 5. marts 1997 om løn- og ansættelsesvilkår for videnskabelige stillinger ved Byggeriets Studiearkiv ved Det Kgl. Danske Kunstakademis skoler (Fmst. nr. 20/97). De i cirkulæret nævnte tillæg er pensionsgivende. Denne bestemmelse gælder alene for ansatte på gammelt lønsystem.

IV. Professionshøjskoler, erhvervsakademier mv.

Professionshøjskoler, erhvervsakademier og Danmarks Medie- og Journalisthøjskole

27. Rektorer ved professionshøjskoler med en uddannelse nævnt i bilag A ansættes og aflønnes i henhold til protokollat til overenskomsten af 21. maj 2019 om stillinger som rektor ved professionshøjskoler (Modst. nr. 028-19).

Rektorer ved professionshøjskoler med en uddannelse nævnt i bilag A, der ansættes pr. 1.1.2019 eller senere, er omfattet af Aftale om ansættelse af chefer ved institutioner inden for undervisning og uddannelse på Uddannelses- og Forskningsministeriets område.

Det samme gælder for rektorer, der vælger at overgå til Aftale om ansættelse af chefer ved institutioner inden for undervisning, uddannelse og forskning på Uddannelses- og Forskningsministeriets område.

Fra den 1. januar 2019 kan der derfor ikke ske nyansættelser i henhold til protokollat til overenskomsten af 21. maj 2019 om stillinger som rektor ved professionshøjskoler (Modst. nr. 028-19).

28. For ansatte, der er beskæftiget med undervisning ved professionshøjskolerne, erhvervsakademierne og Danmarks Medie- og Journalisthøjskole, gælder overenskomstens bestemmelser om arbejdstid med de nedenfor nævnte afvigelser vedrørende merarbejde.

Indberetning om merarbejde og fastsættelse af merarbejdets omfang skal ske mindst én gang årligt (årsnorm).

Afspadsering bør være tildelt den ansatte inden udløbet af det år, der ligger umiddelbart efter det tidspunkt, hvor merarbejdets omfang er opgjort. Bestemmelserne i overenskomstens § 14, stk. 5, afsnit 2 og 3, om afvikling af afspadsering finder ikke anvendelse

Jævn arbejdsbelastning

Der skal være løbende dialog mellem leder og underviser samt godkendelse af timeforbruget mindst hvert kvartal.

De godkendte timer danner grundlag for opgørelsen af det samlede timeforbrug i normperioden ved dennes afslutning, men udgør ikke en endelig stillingtagen til eventuelt merarbejde, jf. § 14 i overenskomst for akademikere i staten.

Hvis det samlede timeforbrug i et kvartal overstiger den normale arbejdstid i gennemsnit pr. uge, drøfter leder og underviser arbejdets omfang og eventuelt behov for at ændre i opgaveporteføljen for at sikre sammenhæng mellem opgaver og tid.

Åbenhed og transparens

Ledelsen drøfter ved normperiodens start den forventede opgaveportefølje og det deraf forventede omfang af opgaverne med den enkelte medarbejder med henblik på at sikre sammenhæng mellem opgaver og tid.

Hvis opgaveporteføljen væsentligt ændres i løbet af normperioden, drøftes ændringerne mellem leder og medarbejder

Lederen og TR drøfter efter normperiodens udløb en samlet opgørelse af timeforbrug ud fra medarbejdernes tidsregistreringer inden for forhandlingsområdet. Drøftelsen skal give TR indsigt i det samlede timeforbrug sammenholdt med ledelsens planlægningstal inden for dennes område.

De lokale parter kan ved lokal aftale vælge at fravige og/eller supplere bestemmelserne.

29. Med virkning fra den 1. august 2013 blev der indført ny stillingsstruktur for undervisere ved erhvervsakademier, professionshøjskoler og Danmarks Medie- og Journalisthøjskole jf. Ministeriet for Forskning, Innovation og Videregående Uddannelsers notat om stillingsstruktur af 29. maj 2013 for undervisere ved erhvervsakademier, professionshøjskoler og Danmarks Medie- og Journalisthøjskole.

Overgangsordninger for allerede ansatte undervisere fremgår af pkt. 30b og 30c.

Overenskomstens §§ 21 og 22 om forhandling og voldgift finder ikke anvendelse for ansatte omfattet af ovennævnte stillingsstruktur eller hidtidige stillingsstrukturer i de tilfælde, hvor ansættelsesmyndigheden afskediger en adjunkt, fordi adjunkten undlader at anmode om lektorbedømmelse inden for den for vedkommende ansatte gældende frist, eller fordi lektorbedømmelsen af adjunkten ikke er positiv.

30a. Overenskomstansatte medarbejdere ved erhvervsakademier, professionshøjskoler og Danmarks Medie- og Journalisthøjskole, der er ansat i en stilling omfattet af Uddannelses- og Forskningsministeriet stillingsstruktur for undervisere ved erhvervsakademier, professionshøjskoler og Danmarks Medie- og Journalisthøjskole gælder følgende vilkår:

Docenter

Basislønnen til docenter udgør 471.800 kr. årligt.

Til docenter aftales tillæg lokalt. Opnås der ikke enighed om andet, ydes et tillæg på 40.000 kr.*

§ 2, litra a, b, c og e samt §§ 3 og 4 i Akademiker-overenskomstens bilag 4 finder tilsvarende anvendelse for docenter. Overenskomstens § 14 om merarbejde finder ikke anvendelse for docenter.

Adjunkter og lektorer

Der ydes følgende tillæg til adjunkter og lektorer:

Adjunkt	42.000 kr.*
Lektor	83.000 kr.*

30b. Overgangsordning for allerede ansatte undervisere ved professionshøjskoler og Danmarks Medie- og Journalisthøjskole

Undervisere ved professionshøjskoler og Danmarks Medie- og Journalisthøjskole, der er ansat inden den 1. august 2013, fortsætter på hidtidige lønvilkår med aftalte justeringer, jf. punkt 31-34, medmindre andet fremgår nedenfor. For lektorer, som er positivt bedømt eller har fået merit efter

- 1) bekendtgørelse nr. 635 af 27. juni 2003 om lektorbedømmelse ved Centre for Videregående Uddannelse og andre institutioner for mellemlange videregående uddannelser eller
- 2) regler om lektorbedømmelse ved Danmarks Erhvervspædagogiske Læreruddannelse, jf. bilag 2 af 7. oktober 1998 (j.nr. 1998-431-3) til Undervisningsministeriets notat af 19. februar 1997 om stillingsstruktur ved Danmarks Erhvervspædagogiske Læreruddannelse,

og som ikke er positivt bedømt eller har fået merit efter bekendtgørelse nr. 673 af 13. maj 2020 om lektorkvalificering, lektorbedømmelse og docentbedømmelse af undervisere ved erhvervsakademier, professionshøjskoler, Danmarks Medie- og Journalisthøjskole og visse maritime uddannelsesinstitutioner, gælder tilsvarende ved stillingsskifte.

Adjunkter, der er ansat inden den 1. august 2013, kan inden 1. august 2014 vælge at overgå til ansættelse efter den nye stillingsstruktur. Institutionen kan fastsætte en ny adjunktperiode efter reglerne i den nye stillingsstruktur. Overgang til en lektorstilling forudsætter positiv lektorbedømmelse efter den nye stillingsstruktur.

Vælger adjunkten ikke at overgå til ny stillingsstruktur, fortsætter adjunkten sit adjunktforløb efter den hidtidige stillingsstruktur. Overgang til en lektorstilling forudsætter positiv lektorbedømmelse efter de hidtidige stillingsstrukturer (stillingsstruktur ved Centre for Videregående Uddannelse og andre institutioner for mellemlange videregående uddannelser og stillingsstruktur ved Danmarks Erhvervspædagogiske Læreruddannelse). Adjunkter overgår efter positiv lektorbedømmelse til ansættelse efter den nye stillingsstruktur.

Undervisere på områder, der ikke tidligere har været omfattet af en stillingsstruktur, kan inden den 1. august 2014 vælge at lade sig lektorbedømme efter den nye stillingsstruktur. Der fastsættes i så fald en adjunktperiode efter reglerne i den nye stillingsstruktur, og de omfattes af de løn- og ansættelsesvilkår, der gælder for adjunkter. Hvis adjunkten i sin hidtidige stilling har oppebåret en højere løn, bevares denne højere løn i adjunktperioden.

30c. Overgangsordning for allerede ansatte undervisere ved erhvervsakademier

Undervisere, der er ansat inden den 1. august 2013, fortsætter på hidtidige lønvilkår, medmindre andet fremgår nedenfor. For lektorer, som er positivt bedømt eller har fået merit efter

- 1) bekendtgørelse nr. 635 af 27. juni 2003 om lektorbedømmelse ved Centre for Videregående Uddannelse og andre institutioner for mellemlange videregående uddannelser eller
- 2) regler om lektorbedømmelse ved Danmarks Erhvervspædagogiske Læreruddannelse, jf. bilag 2 af 7. oktober 1998 (j.nr. 1998-431-3) til Undervisningsministeriets notat af 19. februar 1997 om stillingsstruktur ved Danmarks Erhvervspædagogiske Læreruddannelse,

og som ikke er positivt bedømt eller har fået merit efter bekendtgørelse nr. 673 af 13. maj 2020 om lektorkvalificering, lektorbedømmelse og docentbedømmelse af undervisere ved erhvervsakademier, professionshøjskoler, Danmarks Medie- og Journalisthøjskole og visse maritime uddannelsesinstitutioner, gælder tilsvarende ved stillingsskifte.

Undervisere, der er ansat inden den 1. august 2013, kan inden 1. august 2014 vælge at lade sig lektorbedømme efter den nye stillingsstruktur. Institutionen fastsætter i så fald en adjunktperiode efter reglerne i den nye stillingsstruktur, og de omfattes af de lønvilkår, der gælder for adjunkter. Overgang til en lektorstilling forudsætter positiv lektorbedømmelse efter den nye stillingsstruktur. Hvis adjunkten i sin hidtidige stilling har oppebåret en højere løn bevares denne højere løn i adjunktperioden.

Undervisere kan efter aftale med institutionen anmode om at lade sig lektorbedømme uden forudgående ansættelse som adjunkt (fast-track) på hidtidige lønvilkår. Er bedømmelsen negativ, skal institutionen tilbyde underviseren en forlængelse af bedømmelsesperioden med op til to år med henblik på fornyet bedømmelse i tilknytning hertil. I så fald skal underviseren senest seks måneder før den forlængede bedømmelsesperiodes udløb, anmode om at få sine kvalifikationer bedømt. Anmodning kan ske tidligere efter aftale med institutionen. Er denne 2. bedømmelse negativ, eller undlader underviseren at anmode om at få sine kvalifikationer bedømt inden for den fastsatte frist, skal institutionen umiddelbart herefter iværksætte en afskedigelse efter overenskomstens regler. Overgang til lektorstilling forudsætter positiv lektorbedømmelse efter den nye stillingsstruktur.

Til undervisere, der overgår til den nye stillingsstruktur, jf. ovenfor, ydes udover hidtidige undervisningstillæg, særligt tillæg og anciennitetstillæg eller eventuelle lokale tillæg, der træder i stedet for sådanne tillæg, et tillæg på 13.000 kr.*, dog således at det yderligere tillæg ikke bringer den samlede tillægssum over 83.000 kr. Tillægget ydes med virkning fra den 1. i måneden efter, at den ansatte har valgt at overgå til den nye stillingsstruktur, dog tidligst den 1. august 2013. Ved overgang til lektorstilling efter positiv bedømmelse ydes i stedet lektortillæg på 83.000 kr. *.

30d. *Supplerende pensionsbidrag for undervisere med visse grunduddannelser*

Undervisere med en grunduddannelse som bygningskonstruktører, ergoterapeut, fysioterapeut eller jordemoder får indbetalt et supplerende pensionsbidrag på 0,9 pct., som beregnes efter reglerne i § 10 og indgår i fritvalgsordningen jf. § 11.

31. Adjunkter og lektorer, der blev ansat i perioden fra 1. august 2003 til 31. juli 2013, og som var omfattet af Undervisningsministeriets notat af 30. juni 2003 om stillingsstruktur ved centre for videregående uddannelse og andre institutioner for mellemlange videregående uddannelser med ændringer, samt lektorer ansat før 31. juli 2003 ved tidligere pædagogseminarier og håndarbejdsseminarier ydes tillæg som følger:

Tillæg til adjunkter udgør 34.700 kr.*

Tillæg til lektorer på nyt lønsystem aftales lokalt. Opnås der ikke enighed om andet, ydes et tillæg på 70.400 kr.*

Eventuelt funktionstillæg til lektorer på nyt lønsystem aftales lokalt. Opnås der ikke enighed om andet, ydes et funktionstillæg på 11.000 kr.* til lektorer, der er ansat ved professionshøjskoler, og som har hovedbeskæftigelse ved grunduddannelsen til folkeskolelærer eller professionsbachelor i ernæring og sundhed og/eller ved efter- og videreuddannelse samt forskningstilknytning, udviklingsarbejde og viden-scenterfunktion.

Til lektorer på gammelt lønsystem ydes et tillæg på 70.400 kr.* Desuden ydes funktionstillæg på 11.000 kr.*, såfremt den ansatte opfylder betingelserne herfor.

Hidtidig personlig ordning om et særligt tillæg på 11.100 kr.* til lektorer ansat før 1. august 2000 ved pædagogseminarier og håndarbejdsseminarier bortfalder med virkning fra 1. august 2013.

32. For øvrige lærere, herunder adjunkter og lektorer, der var ansat den 31. juli 2003, gælder de personlige ordninger, som er nævnt i overenskomsten for perioden 2011-2013.

D33. Til adjunkter og lektorer ved Danmarks Medie- og Journalisthøjskole ydes følgende tillæg:

Tidspunkt	Tillæg
Ved ansættelsen	34.100 kr.*
Efter 3 års ansættelse	43.900 kr.*

Ansatte, der ved ordningens ikrafttræden 1. april 1989 oppebar et højere tillæg, bevarer dette tillæg.

Nationalt Center for Erhvervspædagogik (NCE) (tidl. Danmarks Erhvervspædagogiske Læreruddannelse (DEL))

D34. Til adjunkter og lektorer ved Danmarks Erhvervspædagogiske Læreruddannelse (nu: Nationalt Center for Erhvervspædagogik (NCE)) ydes tillæg som følger:

Adjunkter	34.700 kr.*
Efter 3 års ansættelse	45.200 kr.*
Lektorer	81.400 kr.*

Til lærere ansat før 1. juni 1998 ydes følgende tillæg:

Til lærere med mindre end 18 års lønanciennitet ydes 34.700 kr.*

Til lærere med 18 års lønanciennitet eller mere ydes 46.100 kr.*

Tillægget til DEL kursusledere på 82.700 kr.* bortfaldt med virkning fra den 1. januar 2011. Personer, der pr. 31. december 2010 oppebar dette tillæg, bevarer tillægget som personlig ordning indtil stillingsskifte.

D35. Til adjunkter og lektorer, der er fast tilknyttet et lærerseminarium med forpligtelse til at påtage sig undervisning af lærer- og HF-studerende på aftenhold, ydes et ureguleret tillæg på 92 kr. månedlig pr. ugentlig skematime efter kl. 18.30.

D36. Til lærere ved Den frie Lærerskole i Ollerup ydes følgende tillæg:

Adjunkter	Tillæg
Ved ansættelsen	34.100 kr.*
Efter 3 års ansættelse	43.900 kr.*
Lektorer	57.900 kr.*

VI Diplom- og eksportingeniøruddannelsen

Diplom- og eksportingeniøruddannelsen

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

Stilling	Tillæg
Amanuenser	34.100 kr.*
Adjunkter	43.900 kr.*
Lektorer og gæstelektorer	79.800 kr.*

Ingeniørdocenter og gæsteingeniørdocenter aflønnes svarende til lønnen til en statstjenestemand i lønramme 37.

For teknikumingeniører og akademiingeniører, der underviser ved ingeniørhøjskolerne, sker beregningen af løn og anciennitet efter de for civilingeniører gældende regler. Teknikumingeniørerne og akademiingeniørerne, der underviser ved ingeniørhøjskolerne indplaceres således i løntrinsforløb 4-17. Denne bestemmelse gælder alene for ansatte på gammelt lønsystem.

Kun lærere, der er ansat efter stillingsstrukturens iværksættelse den 1. april 1987, eller som overgår til stillingsstrukturen efter reglerne i protokollat af 20. januar 1997 om stillingsstruktur ved diplomingeniøruddannelsen og eksportingeniøruddannelsen (Perst. nr. 008-97), er omfattet af ovennævnte tillæg.

IX. VII Maritime uddannelsesinstitutioner (maskinmesterskoler, maritime uddannelsescentre og navigationsskoler)

Undervisere ved erhvervsakademi- og professionsbacheloruddannelser

38. For ansatte, der er beskæftiget med undervisning ved erhvervsakademi- og professionsbacheloruddannelser ved maritime uddannelsesinstitutioner, gælder overenskomstens bestemmelser om arbejdstid med de nedenfor nævnte afvigelser vedrørende merarbejde med virkning fra 1. september 2015.

Indberetning om merarbejde og fastsættelse af merarbejdets omfang skal ske mindst én gang årligt (årsnorm).

Afspadsering bør være tildelt den ansatte inden udløbet af det år, der ligger umiddelbart efter det tidspunkt, hvor merarbejdets omfang er opgjort. Bestemmelserne i overenskomstens § 14, stk. 5, afsnit 2 og 3, om afvikling af afspadsering finder ikke anvendelse.

Jævn arbejdsbelastning

Der skal være løbende dialog mellem leder og underviser samt godkendelse af timeforbruget mindst hvert kvartal.

De godkendte timer danner grundlag for opgørelsen af det samlede timeforbrug i normperioden ved dennes afslutning, men udgør ikke en endelig stillingtagen til eventuelt merarbejde, jf. § 14 i overenskomst for akademikere i staten.

Hvis det samlede timeforbrug i et kvartal overstiger den normale arbejdstid i gennemsnit pr. uge, drøfter leder og underviser arbejdets omfang og eventuelt behov for at ændre i opgaveporteføljen for at sikre sammenhæng mellem opgaver og tid.

Åbenhed og transparens

Ledelsen drøfter ved normperiodens start den forventede opgaveportefølje og det deraf forventede omfang af opgaverne med den enkelte medarbejder med henblik på at sikre sammenhæng mellem opgaver og tid.

Hvis opgaveporteføljen væsentligt ændres i løbet af normperioden, drøftes ændringerne mellem leder og medarbejder

Lederen og TR drøfter efter normperiodens udløb en samlet opgørelse af timeforbrug ud fra medarbejdernes tidsregistreringer inden for forhandlingsområdet. Drøftelsen skal give TR indsigt i det samlede timeforbrug sammenholdt med ledelsens planlægningstal inden for dennes område.

De lokale parter kan ved lokal aftale vælge at fravige og/eller supplere bestemmelserne.

39. Med virkning fra 1. september 2015 indførte Uddannelses- og Forskningsministeriet en ny stillingsstruktur for undervisere ved erhvervsakademiuddannelser og professionsbacheloruddannelser ved maritime uddannelsesinstitutioner.

Overgangsordninger for allerede ansatte undervisere fremgår af pkt. 41.

Afsked som følge af negativ faglig bedømmelse eller fordi, den ansatte undlader at anmode om bedømmelse inden for den for vedkommende ansatte gældende frist, kan ikke behandles efter overenskomstens §§ 21 og 22 om forhandling og voldgift.

40. For medarbejdere beskæftiget med undervisning ved erhvervsakademi- og professionsbacheloruddannelser ved maritime uddannelsesinstitutioner, der fra 1. september 2015 ansættes efter den til enhver tid gældende stillingsstruktur, gælder følgende vilkår:

Docenter

Basislønnen for docenter udgør 471.800 kr. årligt.

Til docenter aftales tillæg lokalt. Opnås der ikke enighed om andet, ydes et tillæg på 40.000 kr.*

§ 2, litra a, b, c og e, samt §§ 3 og 4 i akademikeroverenskomsten bilag 4 finder tilsvarende anvendelse for docenter. Overenskomstens § 14 om merarbejde finder ikke anvendelse for docenter.

Adjunkter og lektorer

Der ydes følgende tillæg for adjunkter og lektorer:

Adjunkt	42.000 kr.*
Lektorer	83.000 kr.*

41. *Overgangordning for allerede ansatte undervisere ved maritime uddannelsesinstitutioner*

Undervisere beskæftiget med undervisning ved erhvervsakademi- og professionsbacheloruddannelser ved maritime uddannelsesinstitutioner, der er ansat inden den 1. september 2015, fortsætter på hidtidige lønvilkår med aftalte justeringer, jf. punkt 42-43, medmindre andet fremgår nedenfor. For lektorer, som er positivt bedømt eller har fået merit efter

- 1) reglerne om lektorbedømmelse ved maritime uddannelsescentre og maskinmesterskoler, jf. bilag 1 og 2 til Søfartsstyrelsens notat af 17. december 2001 om stillingsstruktur på maritime uddannelsescentre og maskinmesterskoler eller
- 2) regler om lektorbedømmelse på navigationsskoler, jf. bilag A til Søfartsstyrelsens notat af 6. august 1999 om stillingsstruktur ved navigationsskoler,

og som ikke er positivt bedømt eller har fået merit efter bekendtgørelse nr. 673 af 13. maj 2020 om lektorkvalificering, lektorbedømmelse og docentbedømmelse af undervisere ved erhvervsakademier, professionshøjskoler, Danmarks Medie- og Journalisthøjskole og visse maritime uddannelsesinstitutioner, gælder tilsvarende ved stillingsskifte, ligeledes ved stillingsskifte til eller fra ansættelser omfattet af punkt D45.

Adjunkter, der er ansat inden den 1. september 2015, kan senest 1. september 2016 vælge at overgå til ansættelse efter den nye stillingsstruktur. Institutionen kan fastsætte en ny adjunktperiode efter reglerne

i den nye stillingsstruktur. Overgang til en lektorstilling forudsætter positiv lektorbedømmelse efter den nye stillingsstruktur.

Vælger adjunkten ikke at overgå til den nye stillingsstruktur, fortsætter adjunkten sit adjunktforløb efter den hidtidige stillingsstruktur. Overgang til en lektorstilling forudsætter positiv lektorbedømmelse efter de hidtidige stillingsstrukturer (stillingsstruktur for navigationsskolerne og stillingsstruktur for maskinmestre og akademikere på maritime uddannelsescentre og maskinmesterskoler). Adjunkter overgår efter positiv lektorbedømmelse til ansættelse efter den nye stillingsstruktur.

Hjælpelærere, der er ansat inden den 1. september 2015, fortsætter på hidtidige løn- og ansættelsesvilkår, så længere ansættelsen varer. Ved positiv bedømmelse af, om hjælperlæreren egner sig til videre uddannelse og tjeneste som adjunkt, jf. notat om stillingsstruktur for navigationsskoler af 6. august 1999, overgår hjælperlæreren til ansættelse som adjunkt eller adjunkt under opkvalificering efter reglerne i den nye stillingsstruktur.

42. Adjunkter og lektorer, der blev ansat inden den 1. september 2015, og som var omfattet af Søfartsstyrelsens notat af 17. december 2001 om stillingsstruktur på maritime uddannelsescentre og maskinmesterskoler, ydes tillæg som følger:

Til adjunkter udgør tillægget 34.700 kr.*

Til lektorer på gammelt eller nyt lønsystem, ydes udover nuværende lektortillæg, et tillæg på 5.800 kr.*, dog således, at den samlede tillægssum for de to tillæg ikke overstiger 83.000 kr.

43. Navigationsskoler

Adjunkter og lektorer, der blev ansat inden den 1. september 2015, og som var omfattet af Søfartsstyrelsens notat af 6. august 1999 om stillingsstruktur ved navigationsskoler, samt lærere ansat før den 1. august 1999, ydes tillæg som følger:

Til lærere ansat før den 1. august 1999 ydes et tillæg på 17.700 kr.*

Til adjunkter udgør tillægget 34.700 kr.*

Til lektorer på gammelt eller nyt lønsystem, ydes udover nuværende lektortillæg, et tillæg på 5.800 kr.*, dog således, at den samlede tillægssum for de to tillæg ikke overstiger 83.000 kr.*

Undervisere, som ikke underviser på erhvervsakademi- og professionsbacheloruddannelser

44. For undervisere ved maritime uddannelsesinstitutioner, som ikke er omfattet af den til enhver tid gældende stillingsstruktur for undervisere ved erhvervsakademiuddannelser og professionsbacheloruddannelser ved maritime uddannelsesinstitutioner, gælder følgende:

D45. Navigationsskoler

Til lærere ansat før den 1. august 1999 ydes et tillæg på 17.700 kr.*

Til lærere, der er omfattet af Søfartsstyrelsens notat af 6. august 1999 om stillingsstruktur ved navigations-skoler (dvs. for tiden Marstal Navigationsskole), ydes tillæg i henhold til protokollat af 19. august 1999 mellem Søfartsstyrelsen og Akademikernes Centralorganisation om stillingsstruktur på navigations-skoler:

Til adjunkter udgør tillægget 34.100 kr.*

Til lektorer aftales tillægget lokalt. Opnås der ikke enighed om andet, ydes et tillæg på 52.400 kr.*

Til lektorer omfattet af gammelt lønsystem udgør tillægget 52.400 kr.*

Ved fravær på grund af barsels- eller adoptionsorlov udskydes fristen for faglig bedømmelse af adjunkter efter ansøgning svarende til fraværsperiodens længde.

Udenrigsministeriet

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

2. Under tjeneste i Udenrigsministeriet ydes der til overenskomstansatte med forflyttelsespligt et hjemmetillæg* i overensstemmelse med de til enhver tid gældende regler for tjenestemandsansatte jurister, jf. Ministeriet for Statens Lønnings- og Pensionsvæsens brev af 2. april 1970 samt lønnings- og klassificeringslovens § 31, stk. 9. Tillægget er benævnt hjemmetillæg, da det ikke ydes under udsendelse.

Udlændinge- og Integrationsministeriet

D 1. Vagtbetaling til jurister i Udlændingestyrelsen, jf. aftale af 4. oktober 1984 og Finansministeriets brev af 17. april 1985, udgør i alt 2.752 kr.* for weekendvagter og i alt 1.442 kr.* for øvrige vagter, jf. aftale af 17. februar 1997 mellem Indenrigsministeriet og Danmarks Jurist- og Økonomforbund.

D 2. Til jurister i Udlændinge- og Integrationsministeriets departement og Udlændingestyrelsen, der pålægges at deltage i weekend- og søgnehelligdagsvagter på en lokalitet for behandling af asylsager, ydes en betaling på i alt 2.752 kr.* pr. vagtdag. Der gives 1 afspadseringsdag pr. vagtdag.

For så vidt angår ansatte på nyt lønsystem henvises til aftale af 17. februar 1997 mellem Indenrigsministeriet og Danmarks Jurist- og Økonomforbund.

Social- og Boligministeriet

1. Psykologer, der udfører børnesagkyndige undersøgelser ved Familieretshuset, ydes et tillæg på 19.500 kr.*

Kvalifikationstillæg og kompetenceudvikling (Nyt lønsystem)

-

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

Kompetenceudvikling

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

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

For at styrke kompetenceudviklingsindsatsen for akademikere kan der søges om støtte til individuel, kompetencegivende kompetenceudvikling i Den Statslige Kompetencefond (www.kompetenceudvikling.dk).

Kompetenceudviklingen kan tage sigte på udvikling og vedligeholdelse af såvel specifikke kompetencer som på mere almene kvalifikationer og personlig udvikling. Kompetenceudvikling bør ske ved brug af et varieret udbud af metoder, herunder interne/eksterne kursus- og uddannelsesaktiviteter og gennem læring i jobbet, f.eks. via sidemandsoplæring, supervision, jobbytte/-rotation og faglige netværk.

Det kan lokalt fastlægges, hvorledes rotering og mobilitet for akademikere kan indgå som en del af den systematiske kompetenceudvikling, herunder mulighed for tjenestefrihed uden løn i tilknytning til ansættelsen uden for ansættelsesområdet.

Som led i den årlige medarbejderudviklingssamtale udarbejdes en skriftlig udviklingsplan, der indeholder målsætninger for den enkelte ansattes kompetenceudvikling og anviser konkrete aktiviteter for at nå målene.

Det anbefales, at der afholdes en medarbejderudviklingssamtale umiddelbart efter en medarbejders tilbagevenden til arbejdspladsen efter længere tids fravær, f.eks. i forbindelse med barsel.

Der kan som hjælp til at udmønte institutionernes kompetencestrategi udarbejdes udviklingsplaner for afdelinger, teams, medarbejdergrupper eller lignende.

Det forudsættes, at det er en gensidig forpligtelse, at udviklingsplanen gennemføres, således at ledelsen sikrer rammer og betingelser for kompetenceudvikling, og medarbejderen arbejder på at nå de beskrevne mål i udviklingsplanen.

Uddannelse og anden udviklingsaktivitet gennemføres normalt i arbejdstiden. Omkostninger, der følger af deltagelse i uddannelse, afholdes af arbejdsgiveren.

Samarbejdsudvalget (SU) skal med udgangspunkt i en vurdering af arbejdspladsens strategiske mål og behov for strategisk kompetenceudvikling:

1. Fastlægge principper og retningslinjer for den samlede kompetenceudviklingsindsats i institutionen – herunder anvendelse af midler fra kompetencefonden.
2. Drøfte principper for tilrettelæggelsen af en systematisk kompetenceudvikling og behovet for iværksættelse af efteruddannelsesaktiviteter for alle medarbejdergrupper.
3. Fastlægge retningslinjer for afholdelse af medarbejderudviklingssamtaler.

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

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

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

Der henvises i øvrigt til aftalen om kompetenceudvikling.

For nyuddannede akademikere kan overgangen fra studie- til arbejdsliv være særligt udfordrende, og derfor er det vigtigt at have en systematik til introduktion af disse til arbejdspladsen, opgaver og ansvar. Det er vigtigt med en god begyndelse på et godt og langt arbejdsliv, der hjælper den enkelte til at løse samfundsvigtige opgaver effektivt og med høj kvalitet.

Sammenhæng mellem kompetenceudvikling og den lokale løndannelse

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

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

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

Kvalifikationstillæg til grupper

Inden for et ministerområde eller dele heraf, dvs. i en styrelse eller på en institution, kan der aftales kvalifikationstillæg for en (eller flere) grupper af medarbejdere. Det drejer sig om stillinger, hvor der

stilles krav om nærmere opregnede generelle og/eller specielle faglige kvalifikationer eller et generelt kvalifikationsniveau for at kunne bestride stillingen. Grundlaget for gruppevis kvalifikationstillæg kan være et bestemt videreuddannelsesforløb, f.eks. specialistuddannelse, praksiserfaring af en vis varighed, autorisation, beskikkelse og lignende.

Kvalifikationstillæg til enkeltpersoner

Aftaler om kvalifikationstillæg til enkeltpersoner baseres på f.eks. gennemførte uddannelsesforløb, eventuelle tidligere ansættelser og personlige kvalifikationer. Hertil kommer markedssituationen, som kan begrunde tillæg af rekrutteringsmæssige årsager.

Teoretisk og praktisk kompetenceudvikling i bred forstand vil løbende kunne danne grundlag for ydelse/forhøjelse af kvalifikationstillæg. Hertil kommer de markedsbestemte forhold, hvor et ønske om at fastholde en ansat kan udløse kvalifikationstillæg.

Tillægsformer

Kvalifikationstillæg ydes som hovedregel i form af varige tillæg, men kvalifikationstillæg til enkeltpersoner kan, når de konkrete omstændigheder begrundes det, aftales som midlertidige tillæg. For at honorere en særlig indsats kan der aftales engangsvederlag.

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

Forhandlingssystemet (Nyt lønsystem)

-

Det nye lønsystem er baseret på, at basislønnen samt visse kvalifikations- og funktionstillæg til særlige stillingsgrupper aftales centralt, mens øvrige løndelev for såvel personalegrupper som enkeltpersoner aftales på decentralt og lokalt niveau.

Systemet forudsætter, at kompetencen til at aftale decentrale og lokale løndelev - såvel på arbejdsgiver- som arbejdstagersiden - delegeres i videst muligt omfang.

I. Forhandlingsniveauer**1. Centralt niveau**

Aftaler om basisløn og centrale funktions- og kvalifikationstillæg, jf. bilag 6, indgås mellem Finansministeriet og den forhandlingsberettigede organisation/Akademikernes Centralorganisation efter bemyndigelse.

2. Decentralt niveau, jf. § 5, stk. 2

Aftaler om decentrale funktions- og kvalifikationstillæg til grupper af medarbejdere inden for et enkelt ministerium eller dele heraf indgås mellem det pågældende ministerium eller den styrelse/institution, som ministeriet bemyndiger hertil, og den pågældende organisation eller organisationsrepræsentant, som bemyndiges hertil.

De forhandlingsberettigede organisationer kan med ministeriet/styrelsen/ institutionen aftale, at forhandlingerne føres samlet med en flerhed af organisationer/tillidsrepræsentanter.

3. Lokalt niveau, jf. § 5, stk. 3-7

A. Aftaler om funktions- og kvalifikationstillæg samt engangsvederlag indgås mellem den lokale ledelse og den pågældende tillidsrepræsentant (efter bemyndigelse fra organisationen). Herudover kan der mellem de pågældende parter indgås supplerende resultatbaserede lønordninger, hvorefter der udbetales resultatløn, i det omfang en række på forhånd definerede - kvalitative og/eller kvantitative - mål bliver opfyldt.

B. Der er mulighed for lokalt at indgå aftale om andre forhandlingsregler end i pkt. A. Hensigten er at styrke den lokale dialog om løndannelsen i de nye lønsystemer og i særdeleshed dialogen mellem leder og den enkelte ansatte i de medarbejdergrupper, der omfattes af en aftale om *lokale forhandlingsregler (fleksible forhandlingsregler)*.

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

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

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

Forhandlinger finder sted mindst én gang årligt, hvis den ansatte eller ledelsen ønsker det.

Forhandlingssystemet bygger på en dialog på to niveauer:

1. De overordnede principper og procedurer for løndannelsen i de nye lønsystemer samt de overordnede økonomiske rammer herfor drøftes mellem ledelsen og tillidsrepræsentanten(-erne).
2. Aftaler om personlige, varige og midlertidige funktions- og kvalifikationstillæg samt engangsvederlag indgås på grundlag af en forhandling mellem ledelsen og den enkelte ansatte. Den ansatte kan under forhandlingen lade sig bistå af tillidsrepræsentanten.

Resultatet af konkrete forhandlinger mellem den enkelte ansatte og ledelsen sendes til tillidsrepræsentanten, som inden for en frist på syv hverdage fra modtagelsen af resultatet kan kræve optaget forhandling med ledelsen. I modsat fald anses forhandlingsresultatet for tiltrådt.

Herudover er der ikke særlige proceskrav, da det er op til de enkelte institutioner at indrette sig efter de lokale behov. Det anbefales, at det lokalt overvejes, hvordan både medarbejdere og ledere bedst bliver klædt på til forhandlingerne, fx gennem adgang til oplysninger om løndannelsen på arbejdspladsen.

Tillidsrepræsentanten skal i forbindelse med de årlige lønforhandlinger have mulighed for at få relevante lønoplysninger for de personer, som den pågældende repræsenterer, herunder en liste over de ansatte. Såfremt der ikke er en tillidsrepræsentant, skal (central)organisationen have mulighed for at få lønoplysningerne.

Cirkulærebemærkning:

Lønoplysningerne kan indeholde oplysninger om medarbejderens navn, arbejdssted, stillingsbetegnelse, ansættelsestidspunkt, lønindplacering samt centralt og lokalt aftalte tillæg.

II. Rammerne for de decentrale forhandlinger

Et væsentligt element i det nye og decentralt orienterede lønsystem er, at den lokale lønfastsættelse integreres i den lokale personalepolitik.

Det forudsættes, at der i ministeriet/styrelsen/institutionen aftales rammer for

- a) den lokale forhandlingsprocedure, herunder terminerne for tillægsforhandlinger (mindst én gang årligt, hvis en af parterne ønsker det)
- b) sammenhængen mellem den lokale personalepolitik, herunder kompetence udvikling, og den lokale lønpolitik

- c) indgåelse af eventuelle forhåndsftaler, hvor kriterierne og formen for lønændringer fastlægges på forhånd, således at løntillæggene udmøntes automatisk, når de ansatte opfylder de aftalte kriterier.

Hvis parterne er enige herom, kan der - såvel på ministerie- som styrelses-/ institutionsniveau - nedsættes lokale lønudvalg med repræsentanter for den lo

kale ledelse samt lokale repræsentanter for de berørte organisationer med henblik på at fastlægge disse rammer. For at sikre en god lokal proces er det væsentligt, at forslag om lønforbedringer samt eventuelle afvisninger af sådanne forslag begrundes konkret.

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

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

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

III. Rets- og interesselvister

A. Retstvister

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

B. Interesselvister

Forslag til lønændringer kan fremsættes af begge parter.

Ved uenighed om forslag til lønændringer, som ikke kan løses på lokalt niveau, kan forhandlingerne, hvis en af parterne ønsker det, videreføres med deltagelse af repræsentanter fra ministeriet og den pågældende organisation. Forhandlingen afholdes inden for en frist af 1 måned efter modtagelsen af forhandlingsbegæringen, medmindre andet aftales.

Ved fortsat uenighed kan forhandlingerne, hvis en af parterne ønsker det, videreføres mellem Finansministeriet og vedkommende organisation. Forhandlingen afholdes inden for en frist af 1 måned efter modtagelsen af forhandlingsbegæringen, medmindre andet aftales.

Hvis der heller ikke mellem disse parter kan opnås enighed, kan sagen ikke videreføres.

I de tilfælde, hvor uenigheden vedrører tillægsfastsættelse i forbindelse med nyansættelser eller væsentlige stillingsændringer, dvs. hvor der er tale om en egentlig forfremmelse (typisk efter stillingsopslag) eller

hvor ændringen har et sådant omfang, at den kan sidestilles med ansættelse i en ny stilling, opretholdes dog den hidtil gældende praksis.

IV. Opsigelse af tillægsaftaler/ophør af tillæg

A. *Aftaler om tillæg*, der er indgået mellem Skatteministeriet og den forhandlings berettigede organisation/Akademikernes Centralorganisation efter bemyndigelse, kan opsiges i tilknytning til og i overensstemmelse med reglerne om opsigelse af den pågældende overenskomst. Aftalerne kan tillige ændres, hvis der er enighed mellem parterne herom.

B. *Aftaler om tillæg til grupper af medarbejdere jf. § 5, stk. 2*, der er indgået mellem de enkelte ministerier/styrelser/institutioner og de respektive organisationer eller disses repræsentanter, kan opsiges i overensstemmelse med de regler, der er fastsat i den enkelte aftale. Hvis aftalen ikke indeholder særskilte bestemmelser om opsigelse, kan opsigelse alene ske i tilknytning og i overensstemmelse med reglerne om opsigelse af den pågældende overenskomst, jf. hovedaftalens § 4. Aftalerne kan tillige ændres, hvis der er enighed mellem parterne herom.

C. *Aftaler om tillæg jf. § 5, stk. 3, 4 og 7* kan opsiges i overensstemmelse med de regler, der er fastsat i den enkelte aftale. Aftalerne kan tillige ændres, hvis der er enighed mellem parterne herom.

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

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

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

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

Protokollat om ledere og lærere ved en række videregående uddannelsesinstitutioner¹

-

Dette protokollat er indgået mellem Finansministeriet og DM i henhold til § 1, stk. 3, i overenskomst for akademikere i staten. Protokollatet omfatter ikke ansatte, der i forvejen er omfattet af § 1, stk. 1, i overenskomst for akademikere i staten.

Protokollat af 30. juni 2015 (Modst. nr. 035-15) om stillinger som rektor ved professionshøjskoler videreføres med de nødvendige redaktionelle tilpasninger til nærværende overenskomst og protokollat.

Ansatte efter dette protokollat omfattes af overenskomst for akademikere i staten med undtagelse af overenskomstens § 1, stk. 1 om dækningsområde med tilhørende bilag A, § 4 om basisløn, § 8 om lønanciennitet og bilag 4 om special- og chefkonsulenter.

Med hensyn til overenskomstens bilag 6 finder alene punkt 27-45 vedrørende Uddannelses- og Forskningsministeriet anvendelse.

I øvrigt gælder følgende tilføjelser og fravigelser:

§ 1. Dækningsområde

Protokollatet omfatter ledere og lærere herunder adjunkter og lektorer ved følgende videregående uddannelsesinstitutioner:

1. Professionshøjskoler
2. Den frie Lærerskole i Ollerup
3. Navigationsskoler
4. Maritime uddannelsescentre

Ledere er omfattet i det omfang, andet ikke er aftalt konkret.

Chefer, der ansættes på professionshøjskoler, navigationsskoler og maritime uddannelsescentre pr. 1.1.2019 eller senere, er omfattet af Aftale om ansættelse af chefer ved institutioner inden for undervisning, uddannelse og forskning på Uddannelses- og Forskningsministeriets område.

Det samme gælder for chefer, der vælger at overgå til Aftale om ansættelse af chefer ved institutioner inden for undervisning, uddannelse og forskning på Uddannelses- og Forskningsministeriets område.

Fra den 1. januar 2019 kan der derfor ikke ske nyansættelse efter dette bilag.

Cirkulærebemærkning til § 1, stk. 1:

Med ovenstående har det ikke været hensigten at udvide eller indskrænke dækningsområdet i forhold til den hidtidige overenskomst.

Stk. 2. Ud over den afgrænsning, der følger af Akademikeroverenskomstens § 1, stk. 2, gælder, at protokollatet ikke omfatter:

1. Lærere omfattet af organisationsaftale indgået med organisationer tilknyttet Centralorganisationen af 2010 (CO10).
2. Ledere, der er ansat ved Professionshøjskoler, og som har en af følgende grunduddannelser:
 - a) Bioanalytiker
 - b) Socialrådgiver/socionom
 - c) Sygeplejerske
 - d) Radiograf eller
 - e) Afspændingspædagog
3. Ledere og lærere ansat efter aftale med Lærernes Centralorganisation og lærere ansat på individuel kontrakt samt ansatte efter organisationsaftale for visse konsulenter/pædagogiske konsulenter ved professionshøjskoler (LC's forhandlingsområde), (Modst. nr. 022-12).

Cirkulærebemærkninger til § 1, stk. 2, punkt 3:

Bestemmelserne i stk. 2, pkt. 3 omfatter konsulenter og afdelingsledere virksomhedsoverdraget fra Danmarks Pædagogiske Universitet, konsulenter ansat på individuel kontrakt accepteret af Undervisningsministeriet og Lærernes Centralorganisation og AMU-lærere.

Stk. 3. Uanset bestemmelsen i stk. 2, 1. punktum, finder protokollatet anvendelse for ansatte, der som en personlig ordning har bevaret retten til tjenestemandspension og som i øvrigt er omfattet af protokollatets dækningsområde.

§ 2. Basisløn

Lærere ved Professionshøjskoler, der fortrinsvis:

1. Underviser ved læreruddannelsen og/eller
2. Underviser ved ernærings- og husholdningsøkonomuddannelsen og/eller
3. Underviser ved uddannelsen til professionsbachelor i ernæring og sundhed og/eller
4. Underviser i fag i uddannelserne til henholdsvis håndarbejds lærer og professionsbachelor i tekstile fag og formidling, der forudsætter akademisk niveau (tidligere lønramme 16/31) og/eller
5. Underviser eller i øvrigt beskæftiges ved efter-/videreuddannelse, forskningstilknytning, udviklingsarbejde og videntcenterfunktioner.
6. Underviser ved navigationsskoler
7. Underviser ved Den Frie Lærerskole i Ollerup
8. Underviser ved maritime uddannelsescentre

indplaceres i *basislønforløb I* og i forhold til evt. anciennitet, jf. § 3.

Basislønforløb I

Basislønnen udgør i årligt grundbeløb (niveau 31. marts 2012) pr. 1. april 2012:

Basisløntrin	Basisløn
2 (2-årigt)	285.240 kr.
3	307.417 kr.
4	327.643 kr.

5	336.958 kr.
6	347.571 kr.

Basisløntrin 3-5 er 1-årige.

Cirkulærebemærkning til § 2, stk. 1:

Lærere, adjunkter, lektorer og kursusledere ved den tidligere Danmarks Erhvervspædagogiske læreruddannelse er omfattet af denne bestemmelse.

Stk. 2.

Lærere, adjunkter og lektorer ved Professionshøjskoler der fortrinsvis:

1. Underviser ved pædagoguddannelsen og/eller
2. underviser ved uddannelsen til håndarbejds lærer og/eller professionsbachelor i tekstile fag og formidling, og som ikke underviser på akademisk niveau

indplaceres i *basislønforløb II* og i forhold til evt. anciennitet, jf. § 3:

Basislønforløb II

Basislønnen udgør i årligt grundbeløb (niveau 31. marts 2012) pr. 1. april 2012:

Basisløntrin	Basisløn
1	251.119 kr.
3 (2-årigt)	285.240 kr.
4	307.417 kr.
5	327.643 kr.
6	331.833 kr.
7	336.958 kr.

Basisløntrin 1,4-6 er 1-årige.

Cirkulærebemærkninger til § 2:

Den angivne basisløn er eksklusiv pensionsbidrag.

§ 3. Lønanciennitet

Ved ansættelsen indplaceres læreren på basislønskalaens 1. trin i det lønforløb, der gælder for vedkommende, jf. § 2. Lønancienniteten regnes fra den 1. i ansættelsesmåneden og altid i hele måneder.

Stk. 2. Lønancienniteten kan forhøjes med det tidsrum, den pågældende har været beskæftiget med relevant arbejde.

Stk. 3. Fuld lønanciennitet optjenes ved mindst 15 timers beskæftigelse pr. uge i gennemsnit. Ved en beskæftigelsesgrad på under 15 timer pr. uge i gennemsnit optjenes halv lønanciennitet.

Cirkulærebemærkninger til § 3:

Bestemmelserne i § 3 gælder tilsvarende for så vidt angår medregning af beskæftigelse med lønancienniteten for perioder med tjenestefrihed uden løn.

Ved nyansættelse er ansættelsesmyndigheden ikke bundet af den indplacering, den pågældende måtte have fået hos en anden ansættelsesmyndighed.

§ 4. Pensionsbidrag

Ansættelsesmyndigheden indbetaler pensionsbidrag i henhold til overenskomstens § 10 til Akademiker-Pension.

Cirkulærebemærkninger til § 4:

I forhold til cirkulærebemærkningerne i overenskomstens § 10 tilføjes, jf. § 1, stk. 3, følgende:

Tjenestemænd og tjenestemandslignende lærere, der overgår til ansættelse efter dette protokollat, men som har bevaret deres medlemskab af en statsgaranteret pensionskasse, følger pensionsbestemmelsen i den til enhver tid gældende aftale om lærere ansat på tjenstemands- og tjenstemandslignende vilkår ved en række videregående uddannelsesinstitutioner (for tiden Perst. nr. 024-14).

§ 5. Aftalte tillæg

Ud over de ovenfor nævnte relevante tillæg i overenskomstens bilag 6 finder følgende tillæg endvidere anvendelse inden for protokollatets dækningsområde:

Uddannelses- og Forskningsministeriet

Navigationsskoler (Undervisere, som ikke underviser på erhvervsakademi- og professionsbacheloruddannelser).

D 1. Til hjælpelærere og navigationslærere ved navigationsskolerne ydes et særligt tillæg på 17.700 kr.* Tillægget oppebæres af hjælpelærere alene i de perioder, hvor hjælpelæreren udfører de opgaver, der påhviler lærere ved navigationsskolerne.

D 2. For varetagelse af funktionen som afdelingsleder ved Marstal Navigationsskole ydes et tillæg på 32.200 kr.* Tillægget ophører for afdelingsledere, der pr. 1.1.2019 eller senere, er omfattet af Aftale om ansættelse af chefer ved institutioner inden for undervisning, uddannelse og forskning på Uddannelses- og Forskningsministeriets område.

§ 6. Gammelt lønsystem

Overenskomstens bilag 2 gælder for lærere ansat inden for protokollatets område inden den 1. januar 1999, som har valgt at blive på det gamle lønsystem. Følgende træder dog i stedet for bilagets § 1:

1. Lærere omfattet af § 2, stk. 1, pkt. 1-8 aflønnes i lønrammeforløbet 16/21/29/31 (skalatrin 21, 26, 28, 30, 32, 38, 40, 42 og 44). Det første skalatrin er 1-årigt, og de øvrige skalatrin er 2-årige.

2. Lærere omfattet af § 2, stk. 2, pkt. 1-2 aflønnes i lønrammeforløbet 20/27/30 (skalatrin 25, 27, 29, 31, 33, 35, 37, 39, 41 og 43). Skalatrinnene er 2-årige.

Stk. 2. Overgang til basislønssystemet (nyt lønsystem) for lærere nævnt i stk. 1 sker i henhold til overenskomstens § 27.

§ 7. Ikrafttrædelse mv.

Protokollatet har virkning fra 1. april 2024, og træder i stedet for det hidtidige protokollat.

¹ PKAT nr. 286 & 287

Protokollat om korrespondenter i staten

-

Dette protokollat er indgået i henhold til § 1, stk. 3, i overenskomst for akademikere i staten.

Ansatte efter dette protokollat omfattes af overenskomst for akademikere i staten med undtagelse af overenskomstens § 4, § 8, § 16, stk. 1 og 2, § 27, bilag 2, bilag 5, 5a og 5b, bilag 6 samt bilag 9.

I øvrigt gælder følgende:

§ 1. Dækningsområde

Protokollatet omfatter medlemmer af DM (Forbundet Kommunikation og Sprog er pr. 1. november 2024 fusioneret med DM som den fortsættende organisation) med korrespondentuddannelse fra handelshøjskolen, når fremmedsprogligt arbejde udgør en overvejende del af den enkeltes arbejdstid, eller når uddannelsen er en nødvendig forudsætning for væsentlige arbejdsopgaver.

Cirkulærebemærkninger til § 1:

Uddannelsen anses for en nødvendig forudsætning for væsentlige arbejdsopgaver, i tilfælde hvor korrespondenten permanent er beskæftiget med fx oversættelse, tolkning og anden kommunikation på fremmedsprog eller sagsbehandling på basis af fremmedsprogligt materiale i en væsentlig del af arbejdstiden.

§ 2. Basisløn

Basislønnen udgør 271.962 kr. årligt (31. marts 2012 niveau).

Basislønnen udgør pr. 1. april 2022 281.962 kr. årligt (2012-niveau).

§ 3. Pensionsbidrag

Ansættelsesmyndigheden indbetaler pensionsbidrag i henhold til overenskomstens § 10 til PFA-pension.

§ 4. Gruppeliv

For ansatte, der ikke er omfattet af en pensionsordning med gruppelivsforsikring, betaler ansættelsesmyndigheden præmie til den gruppelivsforsikring, der er tegnet for statsansatte i Forenede Gruppeliv (aftale nr. 85034).

Cirkulærebemærkninger til § 4:

Finansministeriet udsender cirkulære om den til enhver tid gældende ordning (for tiden Finansministeriets cirkulære af 20. juni 2023 (Medst. nr. 014-23)).

§ 5. Timelønnede

Stk. 1. Korrespondenter, der antages til arbejde, som skønnes at være midlertidigt på grund af arbejdets art (fx vikariat, sæsonarbejde eller tidsbestemt arbejde), kan aflønnes med timeløn, hvis den ansatte ikke er sammenlignelig med en fuldtids- eller tidsubegrænset ansat, eller hvis dette er begrundet i objektive forhold.

Stk. 2. Overgang til månedslønsansættelse sker senest efter 3 måneders uafbrudt ansættelse ved samme ansættelsesmyndighed.

Stk. 3. Lønmæssig placering samt vederlæggelse for overarbejde og for arbejde i forskudt tid sker efter de for månedslønnede korrespondenter gældende regler.

Stk. 4. Timelønnen beregnes som $1/1924$ af den i § 2 anførte årsløn. Hertil kan der ydes tillæg, jf. overenskomstens bestemmelser.

Stk. 5. Til timelønnede ydes betaling for søgnehelligdage svarende til lønnen ekskl. særlige ydelser for det antal timer, som pågældende skulle have udført, såfremt søgnehelligdagen havde været en normal arbejdsdag.

§ 6. Ikrafttræden

Protokollatet har virkning fra 1. april 2024.

Forskerstuderende på professionshøjskoler mv.

-

Parterne er enige om løn- og ansættelsesvilkår for medarbejdere, der er ansat i henhold til overenskomst for akademikere i staten ved professionshøjskoler, erhvervsakademier og Danmarks Medie- og Journalisthøjskole samt undervisere ved erhvervsakademiuddannelser og professionsbacheloruddannelser ved maritime uddannelsesinstitutioner, der som led i deres ansættelse gennemfører en forskeruddannelse ved et universitet.

§ 1. Lektorer

Ansatte, der er lektorkvalificeret i 2003 eller senere, eller som har opnået merit for lektorkvalifikationer efter tidligere regler, omfattes i perioden for deres indskrivning på forskeruddannelsen af de løn- og ansættelsesvilkår, der gælder for lektorer, med de af §§ 4-6 følgende afvigelser.

Stk. 2. Overgang til ansættelse efter denne aftale fra en ansættelse som lektor betragtes ikke som et stillingsskift, hvorfor den ansatte bevarer sine vilkår i stillingen, bortset fra de af §§ 4-6 følgende afvigelser.

§ 2. Adjunkter

Ansatte, der ved tidspunktet for påbegyndelse af forskeruddannelsen er ansat i en adjunktstilling, omfattes i perioden for deres indskrivning på forskeruddannelsen af de løn- og ansættelsesvilkår, der gælder for adjunkter, med de af §§ 4-6 følgende afvigelser.

Stk. 2. Overgang til ansættelse efter denne aftale fra en ansættelse som adjunkt betragtes ikke som et stillingsskift, hvorfor den ansatte bevarer sine vilkår i stillingen, bortset fra de af §§ 4-6 følgende afvigelser.

§ 3. Øvrige forskerstuderende

Ansatte, der ikke er omfattet af §§ 1-2, ydes et ikke-pensionsgivende tillæg på 14.900 kr. om året.

§ 4. Arbejdsforpligtelser

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

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

§ 5. Ansættelsesperiode

Ansættelsesperioden under denne aftale er højst tre år, når forskeruddannelsen er tilrettelagt som fuldtidsstudium, jf. dog stk. 2. Ansættelsesperiodens længde kan dog ikke overstige den periode, vedkommende er indskrevet som ph.d.-studerende.

Stk. 2. Ved fravær pga. barsels- eller adoptionsorlov er ansættelsesinstitutionen forpligtet til efter ansøgning fra medarbejderen at forlænge ansættelsesperioden svarende til fraværperiodens længde.

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

Hvis ansættelsesperioden er sat til udløb under barsels- eller adoptionsorlov, forlænges ansættelsen i den resterende orlovperiode. Ansættelsen forlænges endvidere med den tid, som den ansatte har holdt orlov inden det planlagte udløb.

Ansættelsesperioden kan ligeledes forlænges ved længerevarende sygdom, når denne påviseligt har forsinket studiet og som følge af værnepligtstjeneste.

Med virkning fra 1. april 2025 tilføjes følgende til § 5:

Stk. 3. Den enkelte forskerstuderendes ansættelsesperiode kan efter en konkret vurdering forlænges på grund af helt ekstraordinære og individuelle forhold, som det ikke har været muligt at forudse, og som ikke kan tilskrives den pågældende forskerstuderende.

§ 6. Ansættelsesperiodens udløb

Ansatte i henhold til § 1, som forinden ansættelsen efter denne aftale, var ansat i en lektorstilling ved ansættelsesinstitutionen, samt ansatte i henhold til § 2, vender tilbage til den oprindelige stilling, når ansættelsesperioden som forskerstuderende ophører.

Stk. 2. Ansatte i henhold til § 1, som ikke, forinden ansættelsen efter denne aftale, var ansat ved ansættelsesinstitutionen, overgår, når ansættelsesperioden som forskerstuderende ophører, til en varig lektoransættelse.

Stk. 3. Ansatte i henhold til § 3 overgår, når ansættelsesperioden som forskerstuderende ophører, til en varig adjunktansættelse.

Oversigt over overenskomstens forhandlingsberettigede organisationer, uddannelser og pensionsordninger

-

I nedenstående oversigt er det anført, hvilke kandidat- og bachelor- og professionsuddannelser mv. der er omfattet af akademikeroverenskomsten, ligesom det fremgår hvilken/hvilke organisation/-er, der er forhandlingsberettiget i forhold til de respektive uddannelser. Nye kandidatuddannelser optages løbende i overenskomsten på grundlag af grænsedragning mellem de relevante (akademiker)organisationer.

Cirkulærebemærkning:

På grundlag af grænsedragning af nye uddannelser mellem akademikerorganisationerne ajourfører Finansministeriet løbende bilag A. Der udsendes særskilt cirkulære om eventuelle ændringer/tilføjelser.

Kandidatuddannelser som nævnt i bilag A, der gennemføres med udgangspunkt i en professionsbacheloruddannelse, er omfattet af overenskomsten, medmindre andet fremgår nedenfor. Det er forudsat, at de pågældende kandidater udfører akademisk arbejde og ikke er omfattet af anden gældende overenskomst.

Overenskomsten omfatter ikke ledere og lærere med en grunduddannelse, der er omfattet af CO10's organisationsaftaler for professionshøjskolerne, og som med udgangspunkt i professionsbacheloruddannelsen har gennemført en kandidatuddannelse.

For så vidt angår kandidatuddannede med professionsbacheloruddannelse som ergoterapeut, fysioterapeut eller jordemoder, er disse grænsedraget således, at forhandlingsretten følger professionsbacheloruddannelsen, når ansættelsen sker i en stilling inden for fagets område, selvom overenskomstindplaceringen i øvrigt følger kandidatuddannelsen.

Det fremgår endvidere til hvilke pensionsordninger, pensionsbidrag skal indbetales, jf. overenskomstens § 10, stk. 5.

I henhold til overenskomstens § 10, stk. 7 er der aftalt følgende fravigelser fra det generelt gældende om indbetaling af pensionsbidrag.

- a) Akademikere ansat inden den 1. april 1977 ved handelsskoler i henhold til overenskomsten med Gymnasieskolernes Lærerforening kan fortsat indbetale pensionsbidrag til AkademikerPension.
- b) For en række uddannelser er forhandlingsretten grænsedraget mellem organisationerne med udgangspunkt i, hvilket område der sker ansættelse på. I sammenhæng hermed følger det af ansættelsesområdet, hvilken pensionsordning pensionsbidraget skal indbetales til. I tilfælde, hvor den ansatte skifter mellem ansættelsesområder med den konsekvens, at der i medfør af § 10, stk. 5 og Bilag A vil ske ændring vedrørende forhandlingsrettens placering og pensionskassetilhøret, vil den ansatte kunne opretholde den hidtidige pensionsordning. Det drejer sig om følgende uddannelser, hvor pensionskassetilhøret følger af en grænsedragning på grundlag af ansættelsesområdet: Cand.act, cand.scient.san.publ, cand.interpret, cand.ling.merc., cand.mag. i sprog og internationale forhold og cand.mag i kultur, kommunikation og globalisering, cand.mag i virksomhedskommunikation. MA in international business Communication – Multicultural Communication in Organizations. Dispensationen gælder tilsvarende for så vidt angår cand.theoler, der skifter mellem ansættelse som fors-

ker/underviser og overenskomstansat sognepræst, og for bachelorer i medicinal kemi, som opnår kandidatgraden i medicinal kemi under ansættelsen i staten. For nogle uddannelser vil skift af ansættelsesområde medføre ændringer vedrørende forhandlingsrettens placering, mens pensionskassetilhørsforholdet ikke ændres. Dette er bl.a. tilfældet hvor magistre og cand.phil'er skifter mellem ansættelse på erhvervsskoleområdet og andre dele af staten.

- c) For cand.scient.san.publ., der er ansat i staten forud for 1. april 2005, hvor uddannelsen blev omfattet af akademikeroverenskomsten, er det aftalt, at indbetalingen af pensionsbidrag til AkademikerPension eller P+ kan videreføres uændret, i tilfælde hvor andet pensionskassetilhør måtte følge af overenskomstens § 10, stk. 5 og bilag A.
- d) For civiløkonomer (HA og HD), der har indbetalt pensionsbidrag til AP-pension i tilknytning til en ansættelse i staten forud for 1. januar 2010, er det aftalt, at pensionsindbetalingerne fortsat kan ske til AP-pension i tilfælde af stillingsskift eller genansættelse i staten. Tilsvarende gælder for så vidt angår kandidater med erhvervssproglig/erhvervsøkonomisk afgangseksamen (ESA).
- e) For kandidatuddannede med en professionsbacheloruddannelse som ergoterapeut, fysioterapeut eller jordemoder er forhandlingsretten grænsedraget på baggrund af, om ansættelsen sker i en stilling inden for fagets område. Faget forstås i den sammenhæng som det konkrete professionsfag (fysioterapi, ergoterapi eller jordemodervidenskab), og at viden herfra er væsentlig for stillingens varetagelse. Det vil sige, at i en stilling, som har et terapeutfagligt eller jordemoderfagligt indhold – praktisk eller teoretisk – har faget betydning. I sammenhæng hermed følger det af stillingens indhold, hvilken pensionsordning pensionsbidraget skal indbetales til. I tilfælde, hvor den ansatte skifter mellem stillinger med den konsekvens, at der i medfør af § 10, stk. 5 og Bilag A vil ske ændring vedrørende forhandlingsrettens placering og pensionskassetilhøret, vil den ansatte kunne opretholde den hidtidige pensionsordning.

Cirkulærebemærkninger til bilag A:

Om uddannelserne henvises der til:

- a) *Uddannelses- og Forskningsministeriets bekendtgørelse nr. 2285 af 1. december 2021 om bachelor- og kandidatuddannelser ved universiteterne (uddannelsesbekendtgørelsen) med efterfølgende ændringer samt til tidligere bekendtgørelser.*
- b) *Uddannelses- og Forskningsministeriets bekendtgørelse nr. 27 af 13. januar 2020 om de videregående kunstneriske uddannelsesinstitutioner på Uddannelses- og Forskningsministeriets område.*

På de områder, hvor der er en delt forhandlingsret, indestår de berørte organisationer for, at arbejdsgiveren har opfyldt sin forhandlings- og orienteringspligt ved henvendelse til en af de respektive organisationer. Det påhviler organisationerne selv at informere og koordinere indbyrdes, således at uklarheder omkring placering af forhandlingsretten ikke kommer til at ligge arbejdsgiveren til last.

Bemærkningerne omfatter tilsvarende oversigten over pensionsordninger.

Som anført i de generelle bemærkninger i cirkulæret, pkt. 7, har en række AC-organisationer indgået aftale om frit organisationsvalg.

Ansættelse af akademiske medarbejdere med udenlandsk uddannelse

Ansættelse efter overenskomsten af akademiske medarbejdere med udenlandsk uddannelse sker, hvor uddannelsen er på niveau med og er sammenlignelig med en uddannelse som nævnt i bilag A.

Ved ansættelse af akademiske medarbejdere med udenlandske uddannelser kan ansættelsesmyndigheden i tvivlstilfælde indhente en vurdering af uddannelsens niveau hos Styrelsen for Forskning og Uddannelse. Udenlandske uddannelser, som Styrelsen for Videregående Uddannelser (nu: Styrelsen for Forskning og Uddannelse) tidligere har vurderet, kan findes på Uddannelses- og Forskningsministeriets hjemmeside www.ufm.dk.

I de tilfælde hvor Styrelsen for Forskning og Uddannelse har tilvejebragt ækvivalensvurdering med henblik på opnåelse af en dansk autorisation, jf. § 2a, stk. 1, nr. 1, i lovbekendtgørelse nr. 579 af 1. juni 2014, og uddannelsen på den baggrund kan henføres til en specifik dansk uddannelse i bilag A, er uddannelsen omfattet af overenskomsten på de vilkår, der gælder for den tilsvarende danske uddannelse i bilag A.

I. Kandidatuddannelser m.fl.

Uddannelse	Forhandlingsberettiget organisation	Pensionskasse
Akademiingeniør	Ingeniørforeningen, IDA	P+
Bibliotekar DB	DM	PFA Pension (indtil 31.8.2012 Kommunernes Pensionsforsikring)
Bibliotekar med afgangseksamen fra Københavns Universitet, Institut for Informationsstudier (tidl. Danmarks Biblioteksskole og Det Informationsvidenskabelige Akademi (IVA))	DM	PFA Pension (indtil 31.8.2012 Kommunernes Pensionsforsikring)
Cand.act.	Djøf	P+
	DM	AkademikerPension
Cand.act. i stillinger som underviser eller forsker henhører under DM , øvrige henhører under Djøf.		
Cand.adm.pol.	Djøf	P+
Cand.agro. / Agronom	DM	Pensionskassen for Jordbrugsakademikere og Dyr-læger (PJD)
Cand.arch. / Arkitekt	Arkitektforbundet	Pensionskassen Arkitekter & Designere
Cand.art.	DM	AkademikerPension
Cand.art.perit (MFA)	Billedkunstnernes Forbund	AkademikerPension
	DM	AkademikerPension

Cand.art.perit henhører til Billedkunstnernes Forbund. Cand.art.perit i stillinger som underviser eller forsker ved de højere læreanstalter mv. samt professionshøjskoler, henhører under DM.		
Cand.art.scen.	DM	AkademikerPension
	Danske Scenografer	PFA Pension
Cand.art.scen., der er optaget på uddannelsen på baggrund af bacheloruddannelsen i iscenesættelse eller bacheloruddannelsen i scenekunstnerisk produktion, henhører under Danske Scenografer. Øvrige henhører under DM.		
Cand.brom. (Bromatolog)	Ingeniørforeningen, IDA	P+
Cand.comm.	Djøf	P+
	DM	AkademikerPension
Cand.comm. med samfundsvidenskabeligt overbygningsfag, der ikke er gymnasielærerfag, henhører under Djøf. Cand.comm. fra Roskilde Universitetscenters kommunikationsuddannelse med et overbygningsfag fra det naturvidenskabelige eller humanistiske hovedområde samt kandidater med samfundsvidenskabelige overbygningsfag, der er gymnasiefag, eller med internationale udviklingsstudier som overbygningsfag henhører under DM. Cand.comm. i kommunikation, cand.comm. i journalistik og cand.comm. i media and communications henhører ligeledes under DM.		
Cand.design	Arkitektforbundet	Pensionskassen Arkitekter & Designere
Cand.geom. (Landinspektør)	Den Danske Landinspektørforening, DdL	Den af den Danske Landinspektørforening etablerede pensionsordning
Cand.hort. / Hortonom	DM	Pensionskassen for Jordbrugsakademikere og Dyr-læger (PJD)
Cand.hort.arch. / Landskab-sarkitekt	DM	Pensionskassen for Jordbrugsakademikere og Dyr-læger (PJD)
Cand.interpret	DM	PFA Pension*
Forbundet Kommunikation og Sprog er pr. 1. november 2024 fusioneret med DM som den fortsættende organisation. Cand.interpret henhører herefter under DM med pension i PFA Pension. Dog henhører stillinger som forsker eller underviser ved de højere læreanstalter mv. samt ved professionshøjskoler under AkademikerPension.		
Cand.it /Kandidat i informa-tionsteknologi	Forhandlingsretten følger den adgangsgivende eksamen	Pensionskassen følger den adgangsgivende eksamen
	DM	AkademikerPension
	Djøf	P+

Kandidater i informationsteknologi, der er optaget på cand.it-uddannelsen på grundlag af en adgangsgivende eksamen (bachelorgrad eller anden uddannelse), der henhører under overenskomstens dækningsområde, henhører under den organisation der har forhandlingsretten til den adgangsgivende eksamen/uddannelse. Kandidater der er optaget på baggrund af en bachelor fra IT-Universitetet henhører under DM. Kandidater i informationsteknologi, der er optaget på cand.it-uddannelsen på andet grundlag henhører under Djøf.

Cand.jur. /Jurist	Djøf	P+
Cand.lact. / Mejeriingeniør	Dansk Mejeriingeniør Forening	AP-Pension
Cand.ling.merc	DM	PFA Pension*

Forbundet Kommunikation og Sprog er pr. 1. november 2024 fusioneret med DM som den fortsættende organisation. Cand.ling.merc henhører herefter under DM med pension i PFA Pension.. Dog henhører stillinger som forsker eller underviser ved de højere læreanstalter mv. samt ved professionshøjskoler under AkademikerPension.

Cand.mag.	DM	AkademikerPension
MA in international business communication – Multicultural Communication in Organizations	DM	PFA Pension
Cand.mag i kultur, kommunikation og globalisering	DM	PFA Pension*

Forbundet Kommunikation og Sprog er pr. 1. november 2024 fusioneret med DM som den fortsættende organisation. Cand.mag i kultur, kommunikation og globalisering henhører herefter under DM med pension i PFA Pension. Dog henhører stillinger som forsker eller underviser ved de højere læreanstalter mv. samt ved professionshøjskoler under AkademikerPension.

Cand.mag. i kulturmødestudier	DM	AkademikerPension
Cand.mag. i sprog og internationale forhold fra Aalborg Universitet	DM	PFA Pension*

Forbundet Kommunikation og Sprog er pr. 1. november 2024 fusioneret med DM som den fortsættende organisation. Cand.mag. i sprog og internationale forhold fra Aalborg Universitet henhører herefter under DM med pension i PFA Pension. Dog henhører stillinger som forsker eller underviser ved de højere læreanstalter mv samt ved professionshøjskoler under AkademikerPension.

Cand.mag. i virksomhedskommunikation	DM	PFA Pension*

Forbundet Kommunikation og Sprog er pr. 1. november 2024 fusioneret med DM som den fortsættende organisation. Cand.mag. i virksomhedskommunikation henhører herefter under DM med pension i PFA Pension.. Dog henhører stillinger som forsker eller underviser ved de højere læreanstalter mv. samt ved professionshøjskoler under AkademikerPension.

Cand.manu. (se også kiropraktor)	Dansk Kiropraktor Forening	SEB Pension
Cand.med.vet. / Dyrlæge	Den Danske Dyrlægeforening	Pensionskassen for Jordbrugsakademikere og Dyrlæger (PJD)
Cand.merc., herunder - Cand.merc. (jur.) - Cand.merc. (fil.) - Cand.merc. (mat.) - Cand.merc. (it) - Cand.merc. (dat) - Cand.merc. (psyk.)	Djøf	P+
Cand.merc. (kom)	Djøf	P+
	DM	PFA Pension

Cand.merc. (kom) henhører under DM (Forbundet Kommunikation og Sprog er pr. 1. november 2024 fusioneret med DM som den fortsættende organisation), hvis kandidaten er optaget på uddannelsen på grundlag af en bacheloruddannelse inden for medier, kommunikation, information og erhvervssprog. Andre cand.merc. (kom) henhører under Djøf.

Cand.merc.aud.	Djøf	P+
Cand.merc.int.	Djøf	P+
Cand.musicae	DM	AkademikerPension
	Dansk Organist og Kantor Samfund (DOKS)	PFA Pension

Cand.musicae (og bachelorgraden BMus) er kun omfattet af overenskomsten for så vidt angår administrative stillinger og stillinger som underviser eller forsker ved universiteter og højere læreanstalter mv. og ved professionshøjskoler.

- Cand.musicae (og bachelorgraden BMus) er endvidere omfattet af overenskomsten for så vidt angår stillinger, der er omfattet af protokollat for DOKS-organister og faste lærere på kirkemusikskolerne. Ansatte i disse stillinger henhører under Dansk Organist og Kantor Samfund.

Cand.negot. med 4-årig hhv. 5-årig uddannelse	Djøf	P+
Cand.oecon	Djøf	P+
Cand.oecon.agro	DM	Pensionskassen for Jordbrugsakademikere og Dyr-læger (PJD)
Cand.pharm. /Farmaceut	Pharmadanmark	Pharmadanmarks Pensionsordning i PFA Pension hhv. Apotekervæsenets Pensionsordning
Cand.phil.	DM	AkademikerPension
	Gymnasieskolernes Lærerforening	AkademikerPension
Cand.phil, der ansættes på erhvervsskoleområdet, er grænsedraget til Gymnasieskolernes Lærerforening. Se i øvrigt bemærkningen ad ”Magistre der ansættes til undervisning på erhvervsskoleområdet”		
Cand.polit.	Djøf	P+
Cand.polyt. (Civilingeniør)	Ingeniørforeningen, IDA	P+
Kandidater (MSc) i teknisk videnskab (Software Engineering) henhører under IDA.		
Cand.psych. / Psykolog	Dansk Psykolog Forening	AkademikerPension
Ved ”psykolog” forstås de under Dansk Psykologforening anførte uddannelser: cand.psyk, cand.pæd i psykologi (uddannelsen er nedlagt i 2004) og mag.art i psykologi.		
Cand.public.	DM	AkademikerPension
Cand.public. er omfattet af overenskomsten, når kandidaten er optaget på uddannelsen på grundlag af en bacheloruddannelse fra et universitet. Kandidater med en universitær bachelor fra SDU i journalistik (linje A), der ansættes til at udføre journalistisk arbejde, er ikke omfattet af denne overenskomst.		
Cand.pæd.	DM	AkademikerPension
	Dansk Psykolog Forening	AkademikerPension
Cand.pæd henhører generelt under DM. Cand.pæd. i psykologi henhører dog under Dansk Psykolog Forening. Tilsvarende gælder for så vidt angår Mag.art og Mag.art. i psykologi. Se i øvrigt bemærkningen ad cand.psyk.		
Cand.rer.soc.	Djøf	P+
Cand.san.	DM	AkademikerPension

Uddannelser/kandidater med betegnelsen cand.san. henhører under DM i den udstrækning, der ikke er aftalt anden/særlig organisationsgrænsedragning, jf. nedenstående.

Kandidater (cand.san.) i tværvideenskabelige sundhedsstudier henhører under DM.

Cand.san. i ergoterapi	Ergoterapeutforeningen	Pensionskassen for Sundhedsfaglige
Cand.san. i jordemodervidenskab	Jordemoderforeningen	Pensionskassen for Sundhedsfaglige
Cand.scient.	DM	AkademikerPension

Uddannelser/kandidater med betegnelsen cand.scient. henhører under DM i den udstrækning, der ikke er aftalt anden/særlig organisations-grænsedragning, jf. nedenstående.

Cand.scient. med følgende uddannelsesretninger: - agricultural development - agrobiologi (MSc in Agrobiology) - biologi-bioteknologi - jordbrug, natur og miljø (MSc in Agro-Environmental Management) - landskabsforvaltning - - miljøkemi	DM	Pensionskassen for Jordbrugsakademikere og Dyr-læger (PJD).
---	----	---

Cand.scient. i landskabsforvaltning, agricultural development, biologi-bioteknologi og miljøkemi har afgangseksamen fra Den Kgl. Veterinær- og Landbohøjskole/Københavns Universitet, Det Biovidenskabelige Fakultet. Øvrige cand. scient'er under DM's forhandlings-område har afgangseksamen fra Aarhus Universitet/Det Jordbrugsvidenskabelig Fakultet. DM har også forhandlingsretten for bachelorer i jordbrug, fødevarer og miljø med afgangseksamen fra Det Jordbrugsvidenskabelige fakultet under Aarhus Universitet.

Cand.scient. med følgende uddannelsesretninger: - humanbiologi - immunologi og inflammation - lægemiddelvidenskab - medicinalkemi - molekylær medicin	Pharmadanmark	Pharmadanmarks Pensionsordning i PFA Pension hhv. Apotekervæsenets Pensionsordning
--	---------------	--

- molekylær biomedicin		
- neurovidenskab		
Cand.scient. i lægemiddelvidenskab har afgangseksamen fra Syddanske Universitet (bachelor og kandidatuddannelse) og Københavns Universitet (alene kandidatuddannelse). Cand.scient i medicinalkemi har afgangseksamen fra Aarhus Universitet (bachelor og kandidatuddannelse). Forhandlingsretten for bachelorer i medicinalkemi er grænsedraget til DM		
Cand.scient med følgende uddannelsesretninger:	Ingeniørforeningen, IDA	P+
- datateknik		
- human ernæring		
Cand.scient.jur.	Djøf	P+
Cand.scient.adm.	Djøf	P+
Cand.scient.anth.	DM	AkademikerPension
Cand.scient.bibl.	DM	PFA Pension (indtil 31.08. 2012 Kommunernes Pensionsforsikring)
Cand.scient.cons. (se også konservator)	DM	AkademikerPension
Cand.scient.dem.	Djøf	P+
Cand.scient.med.	Ingeniørforeningen, IDA	P+
Cand.scient.oecon.	Djøf	P+
Cand.scient.pharm.	Pharmadanmark	Pharmadanmarks Pensionsordning i PFA Pension hhv. Apotekervæsenets Pensionsordning
Cand.scient.pol.	Djøf	P+
Cand.scient.san.	DM	AkademikerPension

Kandidater, der har en sundhedsfaglig professionsuddannelse, dog ikke ergoterapeut, fysioterapeut eller jordemoder, og hvor faget har betydning for vedkomnes beskæftigelse, er ikke omfattet af overenskomsten. Det gælder f.eks. hvor den pågældende arbejder som mellemløber i et laboratorium eller med sundhedsfaglig kvalitetssikring.		
Cand.scient.san.publ.	Djøjf	P+
	DM	AkademikerPension
Cand.scient.san.publ. i stillinger som underviser eller forsker henhører under DM (DM), øvrige henhører under Djøjf, idet dog cand.scient.san.publ. ansat som ledende medarbejder eller chef på undervisnings- og forskningsområdet henhører under DM (DM).		
Cand.scient.soc.	Djøjf	P+
	DM	AkademikerPension
Cand.scient.soc. (og mag.scient.soc) henhører under Djøjf. Undtaget herfra er de tilfælde, hvor uddannelserne i overvejende grad består af antropologi eller etnografi og - for så vidt angår kombinationsuddannelse fra Aalborg Universitet - hvor en cand.phil-uddannelse i samfundsfag er overbygget med "kvindestudieår". Disse uddannelser henhører under DM (DM).		
Cand.scient.techn.	Ingeniørforeningen, IDA	P+
Cand.silv. /Forstkandidat	DM	Pensionskassen for Jordbrugsakademikere og Dyr-læger (PJD)
Cand.soc.	Djøjf	P+
	DM	AkademikerPension*
Kandidater i undervisnings- og forskningsstillinger, der er optaget på baggrund af en professionsbachelor henhører under DM.		
Kandidater, der er optaget på grundlag af en anden bachelorgrad, hvor DM er forhandlingsberettiget organisation til kandidatoverbygningen, henhører ligeledes under DM, herunder cand.soc. -uddannelse som led i gymnasiefagsuddannelsen.		
*Cand.soc. med uddannelsesretningen Politisk Kommunikation og Ledelse (PLK) grænsedraget mellem Djøjf og DM (Forbundet Kommunikation og Sprog er pr. 1. november 2024 fusioneret med DM som den fortsættende organisation) på samme måde som gældende for cand.merc. (kom). Kandidater med uddannelsesretningen Politisk Kommunikation og Ledelse (PLK) har pension i PFA Pension fsva. dem, som er grænsedraget til DM.		

Kandidater fra RUC med uddannelsesretningerne cand.soc. i arbejdsliv eller cand.soc. i social intervention følger grænsedragningen for cand.soc. i øvrigt (den adgangsgivende bachelor er retningsgivende).		
Cand.stat.	DM	AkademikerPension
Cand.tech med følgende uddannelsesretninger: -Bygningsenergidesign -Maritime teknologi -Ledelse og Informatik -Landinspektørvidenskab -Byggeledelse -Byggeledelse (eng) -Sikkerhed og risikostyring -bygningssysteminformatik -Forretningsinnovation -Globalt systemdesign -Produktion -Værdikæder og innovation - Teknologisk entreprenørskab	Ingeniørforeningen, IDA	P+
Cand.tech.arch	Konstruktørforeningen	PFA Pension
Cand.techn.al (Levnedsmiddelkandidat) fra levnedsmiddel- kødindustri-, og mejerilinen	Ingeniørforeningen, IDA	P+
Levnedsmiddelkandidater m.fl., der er ansat 30. september 2007 eller tidligere og som har deres pensionsordning i Pensionskassen for Jordbrugsakademikere og Dyrslæger (PJD), opretholder denne i PJD som en personlig ordning.		
Cand.techn.soc.	Djøf	P+
Cand.theol.	DM	AkademikerPension
	Den danske Præsteforening	Velliv.

		Pr. 01. 04. 2019 PFA Pension
Overenskomstansat sognepræst (sognepræst (OK)) og ansatte ved stiftsadministrationerne i stillinger med teologisk indhold henhører under Den danske Præsteforening. Øvrige cand.theol. henhører under DM		
Diplomingeniør	Ingeniørforeningen, IDA	P+ (indtil 30.09.2018 Pensionskassen for teknikum- og diplomingeniører (ISP)).
Docent / Kunstnerisk/videnskabelig medarbejder ved musikonservatorierne	DM	AkademikerPension
Docenter samt ansatte i stillingskategorier omfattet af Kulturministeriets notat af 12. marts 2004 om stillingsstruktur for kunstnerisk/videnskabeligt personale ved musikonservatorierne under Kulturministeriet. : Adjunkt, lektor, professor, professor med særlige opgaver, studieadjunkt/-lektor, gæstelektor og gæsteprofessor.		
Dr.phil.	DM	AkademikerPension
Dr.scient.	DM	AkademikerPension
Eksportingeniør	Ingeniørforeningen, IDA	P+ (indtil 30.09.2018 Pensionskassen for teknikum- og diplomingeniører (ISP)).
ESA/Kandidat med erhvervs-sproglig/erhvervsøkonomisk afgangseksamen	Djøf	P+ hhv. AP-Pension (se bemærkning)
HA (Civiløkonom)	Djøf	P+ hhv. AP-Pension (se bemærkning)
HA.jur (Handelsjurist)	Djøf	P+
HD (Civiløkonom)	Djøf	P+ hhv. AP-Pension (se bemærkning)
Efter fusion mellem DJØF og C3 henhører såvel HD, HA og HA.jur under Djøf. For civiløkonomer (HA og HD) ansat før 1. januar 2010 indbetales pensionsbidrag til AP-Pension, ellers til P+. Tilsvarende gælder for så vidt angår kandidater med erhvervsproglig/erhvervsøkonomisk afgangseksamen (ESA).		
Kand.samf.	Djøf	P+
Kirkemusikskolelærere	Dansk Organist og Kantor Samfund	PFA Pension
Kiropaktor	Dansk Kiropaktor Forening	SEB Pension

Kiropraktorer, der er autoriseret i henhold til lov nr. 415 af 6. juni 1991 eller senere regler om meddelelse af autorisation, for tiden lov nr. 451 af 22. maj 2006. Se også cand.manu.		
Konservator	DM	AkademikerPension
Konservatorer, der har afsluttet konservatorskolens 5-årige uddannelse. Se også cand.scient.cons.		
Kunstnerisk/videnskabeligt personale ved den danske Scenekunstscole	DM	AkademikerPension
	Danske Scenografer	PFA Pension
Kunstnerisk/videnskabeligt personale på Den Danske Scenekunstscole, som har en uddannelse, der er oplyst i bilag A, er grænsedraget i henhold til denne uddannelse.		
Kunstnerisk/videnskabeligt personale på Den Danske Scenekunstscole, som ikke har en uddannelse, der er oplyst i bilag A, er grænsedraget til DM, dog ikke medlemmer af Danske Scenografer, som er grænsedraget til Danske Scenografer.		
Lektor ved Kunstakademiets billedkunstscole	DM	AkademikerPension
Levnedsmiddelsingeniører	Ingeniørforeningen, IDA	P+ (indtil 30.09.2018 Pensionskassen for teknikum- og diplomingeniører (ISP)).
Levnedsmiddelsingeniører m.fl. der er ansat 30. september 2007 eller tidligere og som har deres pensionsordning i Pensionskassen for Jordbrugsakademikere og Dyrslæger (PJD), opretholder denne i PJD som en personlig ordning.		
Lic.phil.	DM	AkademikerPension
Lic.scient.	DM	AkademikerPension
Læger ansat ved de høje- re uddannelsesinstitutioner ekskl. klinisk assistent samt læger ansat som undervisere ved professionshøjscole og erhvervsakademier	Yngre Læger	Lægernes Pensionskasse
	Foreningen af Speciallæger	Lægernes Pensionskasse
Læger ansat som ph.d.-stipendiat, i stillinger under adjunktniveau og på adjunktniveau henhører under Yngre Læger. Læger ansat i stillinger på lektor-, docent- og professor-niveau og i ledende stillinger henhører under Foreningen af Speciallæger		
Læge, der er ansat som ph.d.-stipendiat ved sektor-forskningsinstitution	Yngre Læger	Lægernes Pensionskasse
Mag.art.	DM	AkademikerPension
	Dansk Psykolog Forening	AkademikerPension
Mag.art. henhører generelt under DM (DM). Mag.art. i psykologi henhører dog under Dansk Psykologforening. Tilsvarende gælder for så vidt angår Cand.pæd. og cand.pæd. i psykologi. Se i øvrigt bemærkningen ad cand.psyk.		

Mag.scient.	DM	AkademikerPension
Mag.scient.soc.	DM	AkademikerPension
	Djøf	P+
Se bemærkningen ad cand.scient.soc.		
Magister, der ansættes som underviser på erhvervsskoleområdet	Gymnasieskolernes Lærerforening	AkademikerPension
Ved ”magister” forstås de under DM anførte uddannelser på nær cand.phil. og cand.interpret., cand.mag. i virksomhedskommunikation og cand.mag. i sprog og internationale forhold fra Aalborg Universitet. Gymnasiemagistre - herunder magistre, der ansættes som undervisere på erhvervsskoleområdet, henhører ikke under DM, men under Gymnasieskolernes Lærerforening. En tilsvarende grænsedragning gælder for cand.phil.		
Musikterapeut	DM	AkademikerPension
Musikterapeuter, uddannet ved Aalborg Universitet i henhold til bekendtgørelse nr. 87 af 12. marts 1984 om forsøgsuddannelse i musikterapi. (Bekendtgørelsen er ophævet).		
Sognepræst, der ansættes af Kirkeministeriet til hjælp for en fast præst eller ved betjening af en menighed	Den danske Præsteforening	Velliv Pr. 01.04.2019 PFA Pension
Se i øvrigt cand.theol.		
Tandlæge ved ansættelse	Tandlægeforeningen	Velliv
a) På Sundhedsministeriets område		(indtil 31.05.2013 Danica)
b) i videreuddannelsesstilling til specialtandlæge i ortodonti		
c) som heltidsansat og deltidsansat tandlæge ved tandlægeskolerne, og		
d) som militærtandlæge i forsvaret		
Teknikumingeniør	Ingeniørforeningen, IDA	P+ (indtil 30.09.2018 Pensjonskassen for teknikum- og diplomingeniører (ISP)).
AAD	Djøf	P+

AAD: Den administrative datalogiuddannelse på Roskilde Universitetscenter i henhold til Undervisningsministeriets bekendtgørelse nr. 63 af 8. februar 1987 eller senere bekendtgørelse.		
AAE	Djøjf	P+
AAE: Den administrative eksamen ved Roskilde Universitetscenter i henhold til Undervisningsministeriets bekendtgørelse nr. 995 af 17. december 1986 eller senere bekendtgørelse.		
Akademisk overbygningsuddannelse (AO) med følgende uddannelsesretninger: – bæredygtig turismeledelse	Djøjf	P+
Akademisk overbygningsuddannelse (AO) med følgende uddannelsesretninger: – data stewardship – klimatilpasning – miljøkemisk projektledelse	DM	AkademikerPension

II. Bachelorer, professionsbachelorer mv.

Uddannelse	Forhandlingsberettiget organisation	Pensionskasse
Bachelorer, som efter 3 års studier af en uddannelse, der henhører under akademikeroverenskomstens dækningsområde, har erhvervet bachelorgraden BA, BS eller BSc.	Følger kandidatuddannelsen, medmindre andet følger af nedenstående	Følger kandidatuddannelsen, medmindre andet følger af nedenstående
BA i bibliotekskundskab og videnskommunikation uddannet ved Syddansk Universitet	DM	PFA Pension
BMus (Se bemærkningen ad Cand.musicae)	DM	AkademikerPension
Bachelor i bioinformatik (BSc)	DM	Akademikerpension
Bachelor i IT	DM	AkademikerPension
Bachelor i jordbrug, fødevarer og miljø	DM	Pensionskassen for Jordbrugsakademikere og Dyr-læger (PJD)

(Se bemærkning ad cand.scient. under JA's for-handlingsområde)		
Bachelor i kunstig intelligens (BSc)	DM	Akademikerpension
Bachelor i medicinalkemi fra Aarhus Universitet (se bemærkningen ad cand.scient. i medicinalkemi)	DM	AkademikerPension
Bachelor i offentlig innovation og digitalisering	Djøf	(P+)
Bachelor i organisatorisk læring	Djøf	P+
Bachelor i offentlig politik og økonomi	Djøf	P+
Bachelor i plante- og fødevarer videnskab (BSc)	DM	AkademikerPension
Bachelor i teknisk videnskab, Computer Engineering	IDA	P+
Bygningskonstruktør	Konstruktørforeningen	PFA Pension
Ergoterapeut*	Ergoterapeutforeningen	Pensionskassen for Sundhedsfaglige
Fysioterapeut*	Danske Fysioterapeuter	Pensionskassen for Sundhedsfaglige
Jordemoder*	Jordemoderforeningen	Pensionskassen for Sundhedsfaglige
Bachelor i teologi (præstekadet)	Den Danske Præsteforening	PFA Pension

Kandidater med de med * markerede professionsbacheloruddannelser lønindplaceres på baggrund af kandidatuddannelsen, men pensionskasseindplacering og forhandlingsret følger professionsbacheloruddannelsen, når ansættelsen sker i en stilling inden for fagets område.