

## **Overenskomst for akademikere ansat i kommuner**

KL

Arkitektforbundet

Bibliotekarforbundet

Danmarks Jurist- og Økonomforbund

Dansk Kiropraktor Forening

DM (Dansk Magisterforening)

Dansk Mejeriingeniør Forening

Dansk Psykolog Forening

Den Danske Dyrlægeforening

Forbundet Kommunikation og Sprog

JA (Jordbrugsakademikerne)

Pharmadanmark

<b>Indholdsfortegnelse</b>	<b>Side</b>
<b>Kapitel 1. Personafgrænsning .....</b>	<b>4</b>
§ 1. Hvem er omfattet og hvem har forhandlings- og aftaleretten.....	4
§ 2. Personafgrænsning.....	5
<b>Kapitel 2. Aflønning mv. af akademikere efter basislønssystemet.....</b>	<b>5</b>
§ 3. Løn.....	5
§ 4. Basisløn og indplacering .....	6
§ 5. Funktionstillæg.....	7
§ 6. Kvalifikationstillæg.....	7
§ 7. Resultatløn .....	8
§ 8. Rådighedstillæg.....	8
§ 9. Overgangsordning ved overgang til basislønssystemet.....	9
§ 10. Forhandlingssystemet lokalt.....	10
§ 11. Rets- og interessetvister .....	12
§ 12. Anciennitet.....	13
§ 13. Lønregulering.....	14
§ 14. Funktionærlov.....	14
§ 15. Pension.....	15
§ 16. ATP.....	17
§ 17. Frit valg.....	17
§ 18. Arbejdstid.....	18
§ 19. Fleksibel arbejdstid/plustid.....	18
§ 20. Barns 1. og 2. sygedag .....	19
§ 21. Tjenestefrihed .....	19
§ 22. Udgifter ved tjenesterejser.....	20
§ 23. Opsigelse .....	20
§ 24. Tjenestemandshøring .....	21
§ 25. Øvrige ansættelsesvilkår.....	21
<b>Kapitel 3. Aflønning mv. af akademikere, som ikke er overgået til basislønssystemet.....</b>	<b>23</b>
§ 26. Løn og indplacering.....	23
§ 27. Kvalifikationstillæg.....	24
§ 28. Lønregulering.....	24
§ 29. Arbejdstid.....	24
§ 30. Øvrige ansættelsesvilkår.....	24
<b>Kapitel 4. Ikrafttræden og opsigelse.....</b>	<b>25</b>
§ 31. Ikrafttræden og opsigelse.....	25
<b>Protokollater vedrørende særbestemmelser .....</b>	<b>27</b>
Protokollat 1 - Arkitekter .....	27
Protokollat 2 – Ansættelse i administrative stillinger (gælder ikke for Københavns og Frederiksberg kommuner) .....	27
Protokollat 3 – Farmaceuter (i Apotekervæsenets Pensionsordning).....	27
Protokollat 4 – Farmaceuter (uden for Apotekervæsenets Pensionsordning).....	27
Protokollat 5 - Psykologer beskæftiget inden for skolevæsenet.....	28
Protokollat 6 - Støttepsykologer.....	28

Protokollat 7 – Rådighedstillæg/ulempeydelse psykologer (gælder kun i Københavns Kommune).....	29
Protokollat 8 - Bibliotekarer .....	29
Protokollat 9 – Frederiksberg Kommune – 1. maj.....	30
Bemærkning vedrørende turnustillæg .....	30
Bemærkning vedrørende psykologer .....	30
<b>Protokollat nr. 10 – Københavns Kommune - administrative chefer..</b>	<b>32</b>
§ 1. Hvem er omfattet .....	32
§ 2. Løn - Administrerende direktører.....	32
§ 3. Løn – Øvrige chefer.....	32
§ 4. Tillæg øvrige chefer på løntrin 52 og 53.....	33
§ 5. Forhandling og løndannelse øvrige chefer.....	33
§ 6. Pension .....	33
§ 7. Opsigelse .....	33
§ 8. Ikrafttræden og opsigelse.....	34
<b>Protokollat 11 - Aftaler om nedgang i kontantløn ved indgåelse af lokale aftaler om personalegoder.....</b>	<b>35</b>
<b>Bilag 1 - Overenskomstens område.....</b>	<b>37</b>
<b>Bilag 2 – Kvalifikationstillæg og kompetenceudvikling .....</b>	<b>42</b>
<b>Bilag 3 – Inspiration til de lokale lønforhandlinger .....</b>	<b>44</b>
<b>Bilag 4 - Oversigt over pensionskasser.....</b>	<b>45</b>
<b>Bilag 5 – ”Det lokale økonomiske råderum” .....</b>	<b>46</b>

## Kapitel 1. Personafgrænsning

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

#### *Stk. 1*

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

1. i KL's forhandlingsområde,
2. på selvejende institutioner, med hvilke Københavns Kommune har indgået drifts- overenskomst, og for hvilke Københavns Kommune med bindende virkning kan indgå overenskomst om løn- og ansættelsesforhold.

#### **Bemærkning:**

KL's forhandlingsområde er alle kommuner, alle kommunale fællesskaber i henhold til den Kommunale Styrelseslovs § 60, trafikselskaber, alle selvstyre- havne og alle selvejende dag- og døgninstitutioner for børn og unge og selv- ejende institutioner for voksne, jf. kap. 18, 19 og 20 i lov om social service, som kommunen har indgået driftsaftale med, og hvor løn- og ansættelsesvilkå- rene er omfattet af Kommunernes Lønningsnævns tilsyn herefter benævnt an- sættelsesmyndigheden.

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

#### **Bemærkning (gælder ikke i Københavns og Frederiksberg kommuner):**

Stillinger på grundløntrin 49 og derover besættes efter kommunalbestyrelsens beslutning på tjenestemand- eller overenskomstvilkår. Aftale om aflønning af chefer er gældende for disse stillingsbesættelser. Stillinger under grundløntrin 49 besættes dog ikke på tjenestemandsvilkår, medmindre den pågældende alle- rede er tjenestemand.

#### **Bemærkning (Københavns Kommune):**

Stillinger på løntrin 49 eller derunder kan ikke besættes på tjenestemandsvilkår, medmindre den pågældende allerede er ansat som tjenestemand.

Stillinger over løntrin 49 kan principielt besættes på tjenestemandsvilkår. An- sættelse af akademikere bør dog i videst muligt omfang ske på overenskomst- vilkår.

#### *Stk. 2*

Overenskomsten omfatter ikke:

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

3. andre, der får egenpension eller understøttelse fra en pensionsordning, som en offentlig arbejdsgiver har ydet bidrag.

*Stk. 3*

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

## **§ 2. Personafgrænsning**

*Stk. 1*

Akademikere, som er ansat 1. april 1998 eller senere, jf. dog § 26, stk. 4, og akademikere, som i medfør af § 9 overgår til aflønning efter basislønssystemet, er omfattet af kapitel 2.

*Stk. 2*

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

## **Kapitel 2. Aflønning mv. af akademikere efter basislønssystemet**

### **§ 3. Løn**

*Stk. 1*

Lønnen består af 4 elementer:

1. basisløn, jf. § 4,
2. funktionstillæg, jf. § 5,
3. kvalifikationstillæg, jf. § 6 og
4. resultatløn, jf. § 7.

*Stk. 2*

De ansatte er omfattet af bestemmelserne om det lokale forhandlingssystem i § 10 og rets- og interesselister i § 11.

**Bemærkning:**

Der er i overenskomstperioden midler til rådighed til lokal løndannelse. Det samlede råderum påvirkes af en række elementer, jf. bilag 5.

*Stk. 3*

Lønnen til deltidsbeskæftigede og til medarbejdere med fleksibel arbejdstid/plustid, jf. § 19, beregnes som en forholdsmæssig del af lønnen til fuldtidsbeskæftigede.

**Bemærkning:**

Beregningseksempel fleksibel arbejdstid/plustid:

Der er indgået aftale om en gennemsnitlig ugentlig arbejdstid på 42 timer.

Aflønningen er herefter 42/37.

*Stk. 4*

Medmindre andet er anført, er samtlige tillæg pensionsgivende, årlige og i 31/3 2000-niveau.

*Stk. 5*

Lønnen udbetales månedsvis bagud.

*Stk. 6*

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

#### § 4. Basisløn og indplacering

*Stk. 1*

Ansatte indplaceres i nedenstående basislønsforløb efter uddannelse, jf. bilag 1, og i forhold til anciennitet, jf. § 12:

<i>Basislønstrin</i>	<i>Årlig grundløn (nettoløn) fra 1. april 2011 kr.</i>	<i>Årlig grundløn (nettoløn) fra 1. januar 2012 kr.</i>
1	200.226	200.226
2	204.892	204.892
4 (2-årig)	235.185	235.185
5	250.483	250.483
6	263.139	263.139
7	268.355	<b>[O.11]269.255</b>
8	286.562	<b>287.462[O.11]</b>

Lønseddeltekst: Basisløn

*Stk. 2*

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

1. Bachelorer indplaceres i basislønsforløbet 1-5.
2. AAE'ere indplaceres i basislønsforløbet 1-6.
3. Bibliotekarer med afgangseksamen fra Det Informationsvidenskabelige Akademi (Danmarks Biblioteksskole) indplaceres i basislønsforløbet 1-5, 7.
4. HA'ere, cand.negot'er med 4 års uddannelse, ESA'ere, handelsjurister og AAD'ere indplaceres i basislønsforløbet 1-7.
5. Cand.phil'er, cand.interpret'er og musikterapeuter (jf. bekendtgørelse nr. 87 af 12. marts 1984) indplaceres i basislønsforløbet 2-6, 8.
6. Øvrige akademikere indplaceres i basislønsforløbet 4-6, 8.

Alle trin er et-årige på nær trin 4, der er to-årigt.

*Stk. 3*

Der er mulighed for oprettelse af stillinger som specialkonsulent eller chefkonsulent med følgende aflønning:

<i>Basisløn</i>	<i>Årlig grundløn fra 1. april 2011 kr.</i>	<b>[O.11]</b> <i>Årlig grundløn fra 1. januar 2012 kr.</i>
Specialkonsulent	360.000	360.900
Chefkonsulent	387.000	<b>387.900[O.11]</b>

Lønseddeltekst: Grundløn

Special- og chefkonsulenter er ikke omfattet af centralt aftalte tillæg, herunder rådighedstillæg i henhold til § 8.

Special- og chefkonsulentordninger aftalt forud for 1. oktober 2008 fortsætter uændrede, medmindre andet aftales.

Specialkonsulenter har som udgangspunkt ikke personaleledelse.

*Stk. 4*

Der er mulighed for oprettelse af stillinger som ledende psykolog eller chefspsykolog med følgende aflønning:

<i>Basisløn</i>	<i>Arlig grundløn kr.</i>
Ledende psykolog	359.200
Chefpsykolog	384.300

Lønseddeltekst: Grundløn

**Bemærkning:**

Ledende psykologer og chefspsykologer er ikke omfattet af Protokollat nr. 5 – Psykologer beskæftiget inden for skolevæsenet.

## **§ 5. Funktionstillæg**

*Stk. 1*

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

*Stk. 2*

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

*Stk. 3*

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

## **§ 6. Kvalifikationstillæg**

*Stk. 1*

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

*Stk. 2*

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

*Stk. 3*

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

**Bemærkning:**

Ved forhandling af kvalifikationstillæg til enkeltpersoner kan der tages hensyn til faglige eller personlige kvalifikationer, kompetenceudvikling, kvaliteten i op-

gavevaretagelsen, balancen i forhold til tilsvarende stillinger på det øvrige arbejdsmarked eller hensyn til rekruttering og fastholdelse.

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

## § 7. Resultatløn

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

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

Resultatløn kan ydes som engangsbeløb eller som midlertidige tillæg.

Det kan aftales, at resultatløn er pensionsgivende.

### Bemærkning:

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

## § 8. Rådighedstillæg

### Stk. 1

Til kandidater, jf. § 4, stk. 2, nr. 5-6, der er ansat i administrative stillinger (generaliststillinger), og som påtager sig rådighedsforpligtelse og forpligtelse til indtil 35 timers merarbejde pr. kvartal, ydes der - medmindre andet aftales lokalt - et pensionsgivende rådighedstillæg.

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

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

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

[O.11] Med virkning fra 1. januar 2012 gælder ovenstående for bachelorer m.fl., jf. § 4, stk. 2, nr. 1-4 [O.11].

### Stk. 2

Kandidater, jf. § 4, stk. 2, nr. 5-6, som er ansat før 1. oktober 2008, og som ikke oppebærer rådighedstillæg, kan anmode om en drøftelse af, om forudsætningerne for at være omfattet af rådighedsforpligtelsen og dermed af rådighedstillægget er til stede.

[O.11] Bachelorer m.fl., jf. § 4, stk. 2, nr. 1-4, som er ansat før 1. januar 2012, og som ikke oppebærer rådighedstillæg, kan pr. 1. januar 2012 anmode om en drøftelse af, om forudsætningerne for at være omfattet af rådighedsforpligtelsen og dermed af rådighedstillægget er til stede. Hvis der ydes rådighedstillæg, kan lønnen sammensættes på ny. [O.11]



*Stk. 3*

Rådighedstillægget udgør:

<i>Anciennitet</i>	<i>Årlige grundbeløb kr.</i>
1. år	26.300 kr.
2. - 3. år	30.200 kr.
4. - 5. år	34.600 kr.
6. - 7. år	39.500 kr.
8. år og flg.	49.500 kr.

Lønseddeltækt: Rådighedstillæg

## **§ 9. Overgangsordning ved overgang til basislønssystemet**

*Stk. 1*

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

*Stk. 2*

Ansatte, der ikke overgår til basislønssystemet, aflønnes fortsat efter det hidtidige lønsystem, jf. Kapitel 3, medmindre der aftales nye varige tillæg til den ansatte. I så fald overgår den ansatte til basislønssystemet. Aflønning efter det hidtidige lønsystem opretholdes ved umiddelbar overgang til anden stilling inden for overenskomstens område. Bestemmelsen gælder også ved umiddelbar overgang fra regioner.

*Stk. 3*

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

### **Bemærkning:**

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

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

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

*Stk. 4*

Hvis den samlede løn ved indplacering på slutløn i basislønssystemet, inkl. eventuelle varige tillæg, er lavere end den hidtidige samlede faste løn, ydes et tillæg til udligning af forskellen. Der ydes pension af tillægget.

*Stk. 5*

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

*Stk. 6*

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

## **§ 10. Forhandlingssystemet lokalt**

*Stk. 1. Aftaleret*

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

**Bemærkning:**

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

Forhandlingsretten udøves af den forhandlingsberettigede personaleorganisation.

*Stk. 2*

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

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

*Stk. 3. Forhåndsaftaler*

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

**Bemærkning:**

Forhåndsaftaler kan indgås for hele eller dele af ansættelsesmyndigheden.

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

*Stk. 4. Procedure lokalt*

- a) Ansættelsesmyndigheden/forvaltningen indkalder til et samlet møde med (lokale) repræsentanter for AC-organisationerne med henblik på at indgå en aftale om tidsfrister og regler for de lokale forhandlinger om kvalifikations- og funktionsløn. Mødet kan evt. aftales afholdt sammen med lokale repræsentanter for andre organisationer.

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

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

**Bemærkning:**

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

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

**Bemærkning:**

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

- c) Ovennævnte ændrer ikke ved organisationernes forhandlings- og aftaleret i forbindelse med nyansættelser, væsentlige stillingsændringer og ved andre omstruktureringer og arbejdsomlægninger, som medfører væsentligt ændret stillingsindhold.
- d) Såvel ansættelsesmyndigheden som (lokale) repræsentanter for de forhandlingsberettigede organisationer har pligt til at forhandle løn efter denne aftale.
- e) Lønforholdene for den enkelte ansatte skal vurderes ved den årlige lønforhandling. Det er ikke hensigten, at en medarbejder i et længerevarende ansættelsesforhold skal forblive på basislønnen. De lokale forhandlingsparter skal i forbindelse med de årlige lønforhandlinger være særligt opmærksomme på dette.
- f) Umiddelbart inden en medarbejders tilbagevenden fra barsel kan der afholdes lønforhandling for vedkommende, hvis (den lokale repræsentant for) organisationen anmoder herom.

*Stk. 5. Indholdet af lokale aftaler*

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

**Bemærkning:**

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

*Stk. 6. Forhandlingsregler for special- og chefkonsulenter*

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

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

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

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

Ledelsen og tillidsrepræsentanterne evaluerer én gang årligt de lokale forhandlinger.

Bestemmelsen om lokale forhandlingsregler er et forsøg, der bortfalder med udgangen af overenskomstperioden. Parterne evaluerer i passende tid inden 1. april 2013 forsøgene med de lokale forhandlingsregler.

## § 11. Rets- og interesselvister

### *Stk. 1. Retstvister*

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

Hvis tvisten drejer sig om brud på eller forståelse af § 10 og § 11, retter den forhandlingsberettigede organisation/vedkommende arbejdsgiverpart henvendelse til AC med henblik på afholdelse af mægling/møde/forhandling mellem arbejdsgiverparten og AC efter bemyndigelse.

### *Stk. 2. Interesselvister*

- a) Ved den ansættelsesmyndighed, hvor interesselvisten er opstået, føres der hurtigst muligt mellem ansættelsesmyndigheden og (lokale) repræsentanter for vedkommende forhandlingsberettigede organisation en forhandling med henblik på at bilægge tvisten.
- b) Bilægges interesselvisten ikke, kan organisationsrepræsentanter fra begge parter tilkaldes med henblik på medvirken i en lokal forhandling mellem ansættelsesmyndigheden og (lokale) repræsentanter for vedkommende forhandlingsberettigede organisation. En af parterne kan kræve den lokale forhandling afholdt inden for en frist af 3 uger efter forhandlingen i a.

#### **Bemærkning:**

**[O.11]** Hvis der er enighed mellem de centrale parter, kan forhandlingen afvikles således, at den ene part alene er repræsenteret af en repræsentant fra det lokale niveau. **[O.11]**

- c) Bilægges interesselvisten ikke lokalt, oversendes sagen af en af parterne inden for en frist af 14 dage efter den lokale forhandling til centrale forhandlinger mellem vedkommende kommunale arbejdsgiverpart og den forhandlingsberettigede organisation. Den centrale forhandling kan kræves afholdt senest 3 uger efter modtagelsen af forhandlingsbegæringen. De centrale parterets løsning af tvisten er bindende for de lokale parter.
- d) Hvis interesselvisten drejer sig om de generelle forudsætninger for lokal aftale om tillæg eller i øvrigt principielle spørgsmål, der udspringer af § 10 og § 11, afholdes forhandling mellem den kommunale arbejdsgiverpart og AC efter bemyndigelse.

#### **Bemærkning:**

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

Parterne er enige om, at der ikke kan varsles konflikt ved nybesættelse af en stilling under henvisning til funktionstillæggets størrelse, hvis der tilbydes et funktionstillæg svarende til den hidtidige stillingsindehavers funktionstillæg.

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

Uenighed om indgåelse af resultatløn kan ikke videreføres i tvisteløsningssystemet, dog kan de lokale parter anode overenskomstparterne om at bistå ved en fornyet lokal drøftelse.

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

*Funktionstillæg*

- a) Centrale aftaler om funktionstillæg kan opsiges i overensstemmelse med bestemmelser i overenskomsten og hovedaftalen eller kan ændres ved enighed.
- b) Lokale aftaler om funktionstillæg kan opsiges i overensstemmelse med den lokale aftale eller ændres ved enighed mellem aftalens parter.
- c) Funktionstillæg med hjemmel i lokale eller centrale aftaler kan ophøre i de tilfælde, hvor funktionen bortfalder for den pågældende, og forudsætningen for tillægget var knyttet til varetagelsen af den bestemte funktion. Lokalt aftalte tillæg kan desuden ophøre i overensstemmelse med bestemmelser herom i den lokale aftale, herunder forhåndsftaler. Bortfald af tillæg kan medføre vilkårsændringer for den enkelte ansatte, som skal behandles efter overenskomstens bestemmelser.

**Bemærkning:**

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

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

*Kvalifikationstillæg*

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

**Bemærkning**

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

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

Ad pkt. c - et eksempel kan være stillingskift inden for ansættelsesmyndigheden til en stilling, hvor den erhvervede kvalifikation ikke er relevant.

*Resultatløn*

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

**§ 12. Anciennitet**

*Stk. 1*

Ancienniteten regnes normalt efter det antal år, den pågældende efter bestået eksamen - i eller uden for ansættelsesmyndighedens tjeneste - har været beskæftiget med arbejde

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

**Bemærkning:**

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

I tilfælde, hvor en uddannelse afsluttes med en skriftlig afhandling, er det dog tilstrækkeligt, at der foreligger en forhåndsgodkendelse, det vil sige en erklæring underskrevet af vejleder og censor, om, at afhandlingen vil blive godkendt.

For kandidater, der har opnået ph.d.-graden ved fuldførelse af det 3-årige ph.d.-forløb, medregnes de 3 år i ancienniteten ved ansættelse efter overenskomsten. For ph.d.-studerende, der ikke gennemfører uddannelsesforløbet, medregnes kun den periode, der af institutionen er godkendt i forbindelse med studieforløbet. Hvis ansættelsesperioden som ph.d.-studerende som følge af barsel eller adoption er blevet forlænget, medregnes denne i ancienniteten.

*Stk. 2*

1. Ved ansættelse på deltid med mindre end 8 arbejdstimer pr. uge optjenes anciennitet i forhold til den nedsatte arbejdstid.
2. Ved ansættelse på deltid med mindst 8 timer pr. uge optjenes fuld anciennitet.
3. For beskæftigelse forud for 1. april 1987 beregnes anciennitet forholdsmæssigt ved mindre end 20 timer pr. uge og fuldt ud for 20 timer eller mere pr. uge.
4. Hvis en ansat har (haft) mere end en deltidsansættelse, kan de ugentlige timetal sammenlægges til brug ved beregning af ancienniteten.
5. Relevant timelønsbeskæftigelse, der udgør mindst 8 timer pr. uge, medregnes, hvis beskæftigelsen har (haft) en sammenhængende varighed af 3 måneder.

**Bemærkning:**

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

*Stk. 3*

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

### **§ 13. Lønregulering**

Den løn, der er nævnt i §§ 4 og 5 samt kvalifikationstillæg aftalt efter § 6 for grupper af ansatte og udligningstillæg efter § 9, reguleres med den procentregulering, som er gældende på det kommunale område. Andre kvalifikationstillæg aftalt efter § 6 reguleres tilsvarende, medmindre andet aftales.

### **§ 14. Funktionærlov**

For akademikere gælder vilkår efter Funktionærlovens bestemmelser, medmindre der er aftalt afvigelser herfra, jf. § 23. Opsigelse og § 25. Øvrige ansættelsesvilkår.

**Bemærkning:**

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

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

## **§ 15. Pension**

### *Stk. 1*

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

**Bemærkning:**

Opmærksomheden henledes på det skema om ansættelsesoplysninger, som AC-pensionskasserne har udsendt til kommunerne samt særreglen i stk. 3.

### *Stk. 2*

Det samlede pensionsbidrag udgør 17,5% af de pensionsgivende lønde. Egetbidraget udgør 1/3 af det samlede pensionsbidrag.

Efter den ansattes eget valg kan 1,1% udmøntes som løn, jf. § 17.

### *Stk. 3*

Ansatte, som pr. 31. marts 2011 er omfattet af højere pensionsprocent end anført i stk. 2, bevarer det højere pensionsbidrag.

Ansatte, som i forbindelse med etablering af et enstrengt kommunalt beskæftigelsessystem pr. 1. august 2009 er overgået til ansættelse i en kommune, og som har en pensionsprocent på 18%, bevarer således dette pensionsbidrag, som fortsat indbetales til CO II Pension i PFA.

### *Stk. 4*

Basisløn og lokalt aftalt funktions- og kvalifikationstillæg er pensionsgivende, jf. dog § 5, stk. 3, og § 6, stk. 3. Resultatløn kan være aftalt pensionsgivende, jf. § 7.

### *Stk. 5*

Ansættelsesmyndigheden indbetaler pensionsbidraget til pensionsordningen månedsvis bagud samtidig med lønudbetalingen.

### *Stk. 6*

Pensionsforbedringer kan aftales lokalt ved anvendelse af lokal løndannelse. Pensionsforbedringer kan aftales som forhøjelse af pensionsbidrag efter stk. 2.

### *Stk. 7*

1. For perioden 1. april 2011 til 31. december 2011:

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

2. [O.11] Med virkning fra 1. januar 2012:

Hvis en ansat ønsker en større indbetaling til sin pensionsordning ved samtidig at få sin løn reduceret tilsvarende, har ansættelsesmyndigheden pligt til at imødekomme et sådant ønske.

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 fx tidspunkt for fremsættelse af anmodninger og ændringer af indbetalinger mv. **[O.11]**

#### *Stk. 8*

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

#### *Stk. 9*

Tilbagekøb uden forbindelse med pensionsbegivenhedens indtræden kan ikke finde sted for bidrag, der indbetales efter 1. april 1995. For bidrag indbetalt inden denne dato gælder de hidtidige regler. Dog kan tilbagekøb finde sted for så vidt angår pensionsbidrag, der er indbetalt for udenlandske statsborgere i forbindelse med, at de tager bopæl uden for Danmark efter en periode med ansættelse efter denne overenskomst.

#### *Stk. 10*

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

#### *Stk. 11*

Hvis deltidsbeskæftigede aflønnes med timeløn for arbejde, der ligger ud over den aftalte beskæftigelse, jf. § 18, stk. 1, er denne aflønning pensionsgivende.

#### *Stk. 12*

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

Ved udbetaling som løn gælder følgende:

- a) Der beregnes ikke særlig feriegodtgørelse af beløbet.
- b) Beløbet er ikke pensionsgivende.
- c) Beløbet indgår ikke ved beregning af merarbejdsbetaling.

Ved køb af frihed foretages lønfradrag efter bestemmelserne i § 3, stk. 1, i Aftale om lønberegning/lønfradrag for månedslønnet personale.

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

#### **Bemærkning:**

Beløbet er ikke omfattet af § 3, stk. 4.



## § 16. ATP

1. For akademikere gælder følgende ATP-satser:

Antal timer pr. måned	E-sats	
	Egetbidrag pr. måned	Arbejdsgiverbidrag pr. måned
≥ 117 timer	68,40 kr.	136,80 kr.
≥ 78 timer og < 117 timer	45,60 kr.	91,20 kr.
≥ 39 timer og < 78 timer	22,80 kr.	45,60 kr.

2. [O.11] Med virkning fra 1. januar 2012 forhøjes ATP-satserne til:

Antal timer pr. måned	A-sats	
	Egetbidrag pr. måned	Arbejdsgiverbidrag pr. måned
≥ 117 timer	90,00 kr.	180,00 kr.
≥ 78 timer og < 117 timer	60,00 kr.	120,00 kr.
≥ 39 timer og < 78 timer	30,00 kr.	60,00 kr. [O.11]

## § 17. Frit valg

*Stk. 1*

Den enkelte medarbejder kan vælge, at den del af pensionsbidraget, som overstiger 16,4%, jf. § 15, stk. 2, i stedet for indbetaling til pensionskassen, udbetales som et kontant beløb.

*Stk. 2*

I. For perioden 1. april 2011 til 31. december 2011:

Hvis medarbejderen vælger kontant udbetaling, sker det på følgende vilkår:

1. Pensionsbidragsforhøjelsen udbetales som løn, idet beløbet gøres pensionsgivende og omregnes til 31/3 2000-niveau.
2. Der beregnes 1½% særlig feriegodtgørelse. (Med virkning fra udbetalingen i 2010 beregnes 1,95% særlig feriegodtgørelse.)
3. Beløbet udbetales månedsvis bagud.

Der foretages valg for mindst et år ad gangen.

Hvis den enkelte medarbejder ønsker omvalg, sker dette på medarbejderens eget initiativ tidligst efter et år.

II. Med virkning fra 1. januar 2012:

Hvis den ansatte vælger kontant udbetaling, ydes denne som et tillæg, der udbetales månedsvis bagud. [O.11] Tillægget er ikke pensionsgivende, og der ydes ikke særlig feriegodtgørelse af tillægget. [O.11].

Der foretages valg for mindst et år ad gangen.

Hvis den enkelte medarbejder ønsker omvalg, sker dette på medarbejderens eget initiativ tidligst efter et år.

Lønseddeltekst: Fritvalgstillæg

*Stk. 3*

Hvis den ansatte ikke foretager et aktivt valg, indbetales beløbet til pensionsordningen.

## § 18. Arbejdstid

### *Stk. 1*

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

#### **Bemærkning:**

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

### *Stk. 2*

1. Ved ansættelse på deltid med mindre end 8 arbejdstimer pr. uge, jf. § 25, pkt. 14, træffes forud aftale mellem ansættelsesmyndigheden og organisationen.
2. Ved ansættelse på deltid med 8-20 timer pr. uge sker efterfølgende underretning fra ansættelsesmyndigheden til organisationen.

### *Stk. 3*

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

### *Stk. 4*

Aftale om godtgørelse for merarbejde til overenskomstansatte akademikere gælder.

#### **Bemærkning:**

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

## § 19. Fleksibel arbejdstid/plustid

### *Stk. 1*

Der indføres bestemmelser om fleksibel arbejdstid/plustid på følgende vilkår:

### *Stk. 2*

Fleksibel arbejdstid/plustid kan bringes i anvendelse på den enkelte arbejdsplads, når der er indgået aftale herom mellem ansættelsesmyndigheden og den (lokale) repræsentant for organisationen. Aftalen forsynes med opsigelsesbestemmelser.

### *Stk. 3*

For special- og chefkonsulenter, ansat efter § 4, stk. 3, gælder dog, at den enkelte ansatte og arbejdsgiver kan aftale plustid efter bestemmelserne herom, selvom der ikke er indgået aftale mellem ansættelsesmyndigheden og tillidsrepræsentanten om iværksættelse af plustid på den pågældende arbejdsplads.

### *Stk. 4*

Herefter indgås individuel aftale mellem ansættelsesmyndigheden og den enkelte medarbejder om forøgelse af arbejdstiden ud over (gennemsnitlig) 37 timer om ugen op til maksimalt (gennemsnitlig) 42 timer om ugen. Ordningen er frivillig.

### *Stk. 5*

Lønnen forhøjes forholdsmæssig på grundlag af det aftalte timetal.

### *Stk. 6*

Der indbetales pensionsbidrag af den forhøjede løn efter sædvanlige principper for indbetaling af pensionsbidrag.

*Stk. 7*

Den forhøjede løn udbetales under fravær, hvor der er ret til løn, fx fravær på grund af sygdom, barsel, ferie og omsorgsdage. Den forhøjede løn lægges også til grund ved beregning af fx efterindtægt.

*Stk. 8*

Eventuelle rådighedsforpligtelser og rådighedstillæg fortsætter uændret, medmindre andet aftales.

*Stk. 9*

En individuel aftale kan af såvel den ansatte som ansættelsesmyndigheden opsiges med 3 måneders varsel til udgangen af en måned, medmindre andet aftales. Efter varslets udløb vender den ansatte tilbage til den beskæftigelsesgrad, som gjaldt før indgåelse af plustidsaftalen.

*Stk. 10*

Hvis en medarbejder, som har indgået aftale om plustid, afskediges, kan medarbejderen vælge i de sidste 3 måneder før fratreden at vende tilbage til den beskæftigelsesgrad, som gjaldt før indgåelse af plustidsaftalen.

## **§ 20. Barns 1. og 2. sygedag**

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

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

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

### **Bemærkning**

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

## **§ 21. Tjenestefrihed**

*Stk. 1*

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

### **Bemærkning:**

For tjenestefrihed til nærmere afgrænsede formål henvises til § 25, pkt. 22.

*Stk. 2*

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

*Stk. 3*

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

1. det er aftalt mellem de relevante overenskomstparter,

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

*Stk. 4*

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

## **§ 22. Udgifter ved tjenesterejser**

Udgifter ved tjenesterejser godtgøres efter de regler, der gælder ved ansættelsesmyndigheden.

## **§ 23. Opsigelse**

*Stk. 1*

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

*Stk. 2*

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

*Stk. 3*

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

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

*Stk. 4*

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

*Stk. 5*

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

#### *Stk. 6*

Et afskedigelsesnævn består af 5 medlemmer, hvoraf 2 medlemmer udpeges af hver af parterne, hvorefter disse i forening peger på en opmand. Parterne retter herefter henvendelse til Arbejdsrettens formand med anmodning om udpegning af opmanden. Kan enighed om indstilling ikke opnås, anmoder parterne Arbejdsrettens formand om at udpege en opmand. Opmanden fungerer som nævnets formand.

#### **Bemærkning:**

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

#### *Stk. 7*

Afskedigelsesnævnet fastsætter selv sin forretningsorden. For nævnet kan afhøres parter og vidner. Nævnet afsiger en motiveret kendelse. Hvis nævnet finder, at opsigelsen ikke er rimeligt begrundet i den ansattes eller ansættelsesmyndighedens forhold, kan det pålægges ansættelsesmyndigheden at afbøde virkningerne af opsigelsen.

Det kan herved pålægges ansættelsesmyndigheden, hvis den pågældende og ansættelsesmyndigheden ikke begge ønsker ansættelsesforholdet opretholdt, da at betale den pågældende en godtgørelse. Godtgørelsens størrelse fastsættes af nævnet og skal være afhængig af sagens omstændigheder og pågældendes anciennitet ved ansættelsesmyndigheden.

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

### **§ 24. Tjenestemandsførhør**

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

### **§ 25. Øvrige ansættelsesvilkår**

Følgende aftaler i Protokollat om generelle ansættelsesvilkår gælder (nummereringen henviser til protokollatets numre – numre i parentes henviser til afsnit i KL's Løn og Personale):

1. Ansættelsesbreve (04.11)

#### **Bemærkning:**

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

4. Løngaranti for ansatte omfattet af opgave- og strukturreformen (04.32) og Løngaranti for ansatte i jobcentre (04.33)
6. Midlertidig tjeneste i højere stilling (funktion) (21.51)

#### **Bemærkning:**

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

7. Lønberegning/lønfradrag (04.38)
8. **[O.11]**Åremålsansættelse (04.50)**[O.11]**
12. Tilrettelæggelse af arbejdstid (04.81)
13. Decentrale arbejdstidsaftaler (04.82)
14. Deltidsarbejde (04.83)
15. **[O.11]**Deltidsansattes adgang til højere tjenestetid (04.85)**[O.11]**
16. Tidsbegrænset ansættelse (04.84)
19. Tele- og hjemmearbejde (04.87)
20. **[O.11]**Ferie (05.12)**[O.11]**
21. Barsel mv. (05.13) og **[O.11]**barselsudligning(05.14)**[O.11]**
22. Tjenestefrihed uden løn (05.15)
23. **[O.11]**Seniorpolitik (05.21)**[O.11]**
24. **[O.11]**Integrations- og oplæringsstillinger (05.25)**[O.11]**
25. Befordringsgodtgørelse (05.71)
26. **[O.11]**Kompetenceudvikling (05.31)**[O.11]**

**Bemærkning:**

Akademikere er omfattet af aftalens § 4, stk. 2, og § 5, stk. 1-4, samt bilaget ”Protokollat vedrørende udmøntning af trepartsmidlerne til kompetenceudvikling”. Vedr. kompetenceudvikling i øvrigt for akademikere henvises til bilag 2 til denne overenskomst.

27. **[O.11]**Socialt kapitel (05.41)**[O.11]**
28. Virksomhedsoverenskomster (05.51)
30. Aftale om kontrolforanstaltninger (05.65)
31. **[O.11]**SU og tillidsrepræsentanter (05.80)**[O.11]**
32. **[O.11]**MED og tillidsrepræsentanter (05.86)**[O.11]**
34. **[O.11]**Aftale om trivsel og sundhed (05.35)**[O.11]**
35. **[O.11]**Statistikgrundlag for de lokale lønforhandlinger (04.39)**[O.11]**
36. **[O.11]**Aftale om ansættelsesvilkår for ansatte i regionerne, der overgår til ansættelse i en kommune som led i kommunens overtagelse af regionale tilbud efter lov om social service (05.55)**[O.11]**.

**Bemærkning:**

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

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

### § 26. Løn og indplacering

#### Stk. 1

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

#### Bemærkning:

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

#### Stk. 2

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

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

Lønseddeltekst: Grundløn

#### Stk. 3

Indplacering i ovennævnte lønforløb sker således:

1. Handelsjurister, AAE'ere, AAD'ere, HA'ere, ESA'ere, BA'ere- og BS'ere indplaceres i løntrinsforløbet 1-7. Der kan ske personlig oprykning til trin 8.
2. Cand.phil.er, cand.interpret'er og musikterapeuter (jf. bekendtgørelse nr. 87 af 12. marts 1984) indplaceres i løntrinsforløbet 1-16.
3. Farmaceuter indplaceres i løntrinsforløbet 4-17.
4. Cand.negot.er med en 4-årig uddannelse indplaceres i løntrinsforløbet 1-14.
5. Bibliotekarer indplaceres i løntrinsforløbet 1-12, hvor trin 1-3 er 2-årige.
6. Cand.scient. bibl.ere indplaceres i løntrinsforløbet 3-14.

## 7. Øvrige akademikere indplaceres i løntrinsforløbet 3-16.

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

### *Stk. 4*

Aflønning efter det hidtidige lønforløb opretholdes - medmindre andet aftales - ved umiddelbar overgang til anden stilling inden for overenskomstens område. Bestemmelsen gælder også ved umiddelbar overgang fra amter/regioner.

#### **Bemærkning:**

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

## **§ 27. Kvalifikationstillæg**

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

#### **Bemærkning:**

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

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

## **§ 28. Lønregulering**

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

## **§ 29. Arbejdstid**

Lønnen i §§ 26 og 27 forudsætter fuldtidsbeskæftigelse svarende til normalt 37 timer ugentlig.

#### **Bemærkning:**

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

## **§ 30. Øvrige ansættelsesvilkår**

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

§ 3, stk. 2-6	Løn
§ 7	Resultatløn
§ 8	Rådighedstillæg
§ 12	Anciennitet
§ 14	Funktionærlov
§ 15	Pension
§ 16	ATP



§ 17	Frit valg
§ 19	Fleksibel arbejdstid
§ 20	Barns 1. og 2. sygedag
§ 21	Tjenestefrihed
§ 22	Udgifter ved tjenesterejser
§ 23	Opsigelse
§ 24	Tjenestemandshør
§ 25	Øvrige ansættelsesvilkår

**Bemærkning:**

Hvis der aftales nyt rådighedstillæg, jf. § 8, stk. 2, omfattes den ansatte af Kapitel 2. Aflønning efter basislønssystemet.

## **Kapitel 4. Ikrafttræden og opsigelse**

### **§ 31. Ikrafttræden og opsigelse**

*Stk. 1*

Overenskomsten gælder fra 1. april 2011, hvor intet andet er anført.

*Stk. 2*

Overenskomsten kan opsiges af hver af parterne med 3 måneders varsel til en 31. marts, dog tidligst til den 31. marts 2013. Opsigelsen skal ske skriftligt.

København, den 31. oktober 2011

For

KL

Michael Ziegler

Mette Bjørkvik

For

Arkitektforbundet

Mette Carstad

For

Bibliotekarforbundet

Pernille Drost

For

Danmarks Jurist- og Økonomforbund

Finn Borch Andersen

Mogens Kring Rasmussen

For

Dansk Kiropraktor Forening

Peter Kryger-Baggesen

Jakob Bjerre

For

DM (Dansk Magisterforening)

Ingrid Stage

For

Dansk Mejeriingeniør Forening

Anne-Sofi Christiansen

For

Dansk Psykolog Forening

Roal Ulrichsen

For

Forbundet Kommunikation og Sprog

Per Lindegaard Hjorth

John Stolberg

For

Den Danske Dyrlegeforening

Rikke Hansson

For

JA (Jordbrugsakademikerne)

Kirsten Holst

For

Pharmadanmark

Antje Marquardsen

## **Protokollater vedrørende særbestemmelser**

### **Protokollat 1 - Arkitekter**

#### *Optagelsesnævn*

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

#### **Bemærkning:**

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

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

### **Protokollat 2 – Ansættelse i administrative stillinger (gælder ikke for København og Frederiksberg kommuner)**

Overenskomst for akademikere ansat i kommuner anvendes, når jurister, økonomer og magistre ansættes i en administrativ stilling, hvor grundlønnen i henhold til Overenskomst for kontor og edb-personale er fastsat til grundløntrin 36 + 2.600 kr. (31/3 2000-niveau) eller højere.

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

Forskellen kan aftales som et pensionsgivende udligningstillæg, som aftrappes med fremtidige anciennitetsstigninger.

#### **Bemærkning:**

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

### **Protokollat 3 – Farmaceuter (i Apotekervæsenets Pensionsordning)**

Til farmaceuter, der er optaget i Apotekervæsenets Pensionsordning, udbetales løn i henhold til § 3 eller §§ 26 og 27 med tillæg af 1/3 af den samlede pensionsprocent på 17,5%.

### **Protokollat 4 – Farmaceuter (uden for Apotekervæsenets Pensionsordning)**

For farmaceuter, der ikke er optaget i Apotekervæsenets Pensionsordning, indbetales der pensionsbidrag i henhold til § 15.

Det ydes følgende tillæg:

- a) Til farmaceuter med aflønning efter basislønsystemet, jf. Kapitel 2, ydes et årligt

pensionsgivende tillæg på 12.900 kr.

Lønseddeltekst: Tillæg til farmaceut

- b) Til farmaceuter der ikke er overgået til aflønning efter basislønsystemet, jf. Kapitel 3, ydes et årligt pensionsgivende tillæg, der udgør følgende:

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

Lønseddeltekst: Tillæg til farmaceut

### **Protokollat 5 - Psykologer beskæftiget inden for skolevæsenet**

- a) Autoriserede psykologer, som er beskæftiget inden for PPR, oppebærer et pensionsgivende tillæg på 34.900 kr.

Lønseddeltekst: Autorisationstillæg

- b) Psykologer, som er beskæftiget inden for PPR, og som aflønnes efter basislønforløbets trin 6 og trin 8 **[O.11]** (med virkning fra 1. januar 2012: som aflønnes efter basislønforløbet) **[O.11]**, ydes et pensionsgivende tillæg på 17.800 kr.

Lønseddeltekst: PPR-tillæg

For psykologer aflønnet på basislønforløbets trin 6 og trin 8 **[O.11]** (med virkning fra 1. januar 2012: aflønnet efter basislønforløbet) **[O.11]**, som oppebærer funktions- og eller kvalifikationstillæg ydet som kompensation for lønforskellen til psykologer aflønnet efter overenskomst med Danmarks Lærerforening, foretages modregning med indtil 17.800 kr.

#### **Bemærkning:**

Bestemmelsen i pkt. a er ikke længere til hinder for, at der kan indgås aftale om at yde et tillæg, jf. overenskomstens §§ 5-7 og § 27.

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

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

### **Protokollat 6 - Støttepsykologer**

Psykologer, som ansættes til at varetage opgaver med støtteforanstaltninger i medfør af Lov om social service, § 52, stk. 3, nr. 1 (støttepsykologer).

- a) Til psykologer, som varetager opgaver i henhold til Lov om social service, § 40, stk. 2, nr. 1, ydes et pensionsgivende funktionstillæg på 11.300 kr. Tillægget ydes som kompensation for bl.a. skiftende arbejdssteder, herunder arbejde i familiens hjem mv.

Lønseddeltekst: Kompensationstillæg

- b) Støttepsykologer ansættes for perioder af 6 måneder eller mere ad gangen.

Ansættelse af støttepsykologer for perioder af mindre end 6 måneder kan alene ske efter forudgående aftale med Dansk Psykolog Forening.

- c) Ved ophør af støtteforanstaltninger inden for den aftalte ansættelsesperiode er støttepsykologen forpligtet til at varetage andet psykologisk arbejde ved ansættelsesmyndigheden.
- d) Merarbejdsaftalen finder ikke anvendelse for støttepsykologer.

**Bemærkning:**

Ydelse af ovennævnte tillæg er ikke til hinder for, at der lokalt kan indgås aftale om tillæg, jf. overenskomstens §§ 5-7 og 27.

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

**Protokollat 7 – Rådighedstillæg/ulempeydelse psykologer (gælder kun i Københavns Kommune)**

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

1. I de tilfælde, hvor en psykolog er pålagt rådighedstjeneste, ydes et pensionsgivende tillæg på 14.300 kr., som dækker betaling (herunder tillæg for forskudt arbejdstid, søn- og helligdagstillæg mv.) for de ulemper, der kan opstå ved sporadiske opkald uden for normal arbejdstid.

Lønseddeltekst: Rådighedstjeneste

2. I de tilfælde, hvor en psykolog er pålagt tjeneste i henhold til institutionens tjenesteplan, ydes tillæg efter regler, svarende til de for det pædagogiske personale gældende, dvs. natpenge, godtgørelse for tjeneste på lørdage, søn- og helligdage, grundlovsdag, juleaftensdag, godtgørelse for delt tjeneste, godtgørelse for opkald på fridage samt betaling for rådighedsvagter.

**Protokollat 8 - Bibliotekarere**

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

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

Bestemmelserne gælder ikke for biblioteksledere, vicebiblioteksledere og souschefer.

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

Lønseddeltekst: Vagtillæg

**Bemærkning:**

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

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

**Protokollat 9 – Frederiksberg Kommune – 1. maj**

1. maj er en arbejdsdag.

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

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

**Bemærkning vedrørende turnustillæg**

Opmærksomheden henledes på, at aftalen om turnustillæg er ophørt. Jurister og universitetsøkonomer, som oppebærer turnustillæg, bevarer dette som personlig ordning, så længe de aflønnes efter det hidtidige lønforløb. Turnustillægget er pensionsgivende.

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

**Bemærkning vedrørende psykologer**

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

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

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

Opmærksomheden henledes på, at hvis der ansættes en psykolog, og autorisationen er en forudsætning for varetagelse af stillingen, bør arbejdet tilrettelægges på en sådan måde, at der er mulighed for at gennemføre den i loven forudsatte efteruddannelse.

København, den 31. oktober 2011

For

KL

Michael Ziegler

Mette Bjørkvik

For

AC

Erik Jylling

## Protokollat nr. 10 – Københavns Kommune - administrative chefer

### § 1. Hvem er omfattet

Protokollatet omfatter administrative chefstillinger, der besættes på overenskomstvilkår på grundløn 49 + 18.500 kr. (31/3 2000-niveau)) eller derover.

#### Bemærkning:

Administrative chefstillinger besættes på overenskomstvilkår medmindre ansættelse efter Københavns Kommunes beslutning sker på tjenestemandsvilkår eller kontraktvilkår.

For ansættelse på tjenestemandsvilkår henvises til Aftale om særlige vilkår for administrative chefstillinger i Københavns Kommune.

For ansættelse på kontraktvilkår henvises til Rammeaftale om kontraktansættelse, som findes i KL's Løn- og Personale, afsnit 30.02. Bestemmelsen i aftalens § 3, stk. 2, om 20% løntillæg gælder for alle stillinger nævnt i dette protokollats § 2. For øvrige chefer gælder bestemmelsen om 15% løntillæg.

Administrative chefer er ikke omfattet af bilag 2.

### § 2. Løn - Administrerende direktører

Administrerende direktører aflønnes således:

Stilling	Løntrin	Særligt tillæg kr. 31/3 2000- niveau	Topcheftillæg kr. 31/3 2000- niveau
1 adm. direktør	754.309 kr. (31/3 2000- niveau)	265.500	143.700
4 adm. direktører	55	242.700	143.700
2 adm. direktører	54	275.400	130.300

#### Bemærkning:

Administrerende direktører er ikke omfattet af § 7. Resultatløn i overenskomst for akademikere ansat i kommuner og af aftale om godtgørelse for merarbejde.

### § 3. Løn – Øvrige chefer

#### Stk. 1

Øvrige chefer aflønnes

1. på løntrin 52 eller løntrin 53 eller
2. på grundløn 49 + 18.500 kr. (31/3 2000-niveau), grundløn 50 eller grundløn 51 + 18.500 kr. (31/3 2000-niveau).

#### Stk. 2

Øvrige chefer, jf. stk.1, kan ydes funktions-/kvalifikations-tillæg.

#### Stk. 3

Stillingerne er omfattet af Aftale om lokal løndannelse for chefer.



#### **§ 4. Tillæg øvrige chefer på løntrin 52 og 53**

##### *Stk. 1*

Til medlemmer af forvaltningens direktioner ydes et tillæg (direktionstillæg). Tillægget udgør 31.900 kr. (31/3 2000-niveau) eller 53.500 kr. (31/3 2000-niveau). Tillægget indgår ikke i grundlaget for beregningen af eventuelt åremålstillæg.

##### *Stk. 2*

Til visse chefer ydes topcheftillæg. Tillægget udgør 61.700 kr. (31/3 2000-niveau) eller 130.300 kr. (31/3 2000-niveau).

##### **Bemærkning:**

Chefer, som oppebærer topcheftillæg, er ikke omfattet af Aftale om merarbejde til tjenestemænd uden højeste tjenestetid.

#### **§ 5. Forhandling og løndannelse øvrige chefer**

##### *Stk. 1*

Lønnen for direktører og vicedirektører forhandles mellem den pågældende chef og Københavns Kommune. Den pågældende chef kan vælge at lade sig repræsentere af den forhandlingsberettigede organisation. Referatet fra forhandlingen fremsendes til den forhandlingsberettigede organisation, som herefter indgår aftalen med ansættelsesmyndigheden.

##### **Bemærkning:**

Aftalen findes i KL's Løn og Personale, afsnit 17.31

##### *Stk. 2*

Lønnen for andre chefer forhandles mellem ansættelsesmyndigheden og den forhandlingsberettigede organisation.

##### **Bemærkning:**

Aftalen findes i KL's Løn og Personale, afsnit 09.09.

#### **§ 6. Pension**

##### *Stk. 1*

Der indbetales pensionsbidrag til den relevante pensionsordning, jf. bilag 4.

Det samlede pensionsbidrag udgør 18,2% [O.11] (med virkning fra 1. januar 2012: 18,52%) [O.11]. Egetbidraget udgør 1/3 af det samlede pensionsbidrag.

##### *Stk. 2*

Pensionen beregnes af de pensionsgivende løndele (løntrin, funktions-/kvalifikationstillæg, særlige tillæg, topcheftillæg og direktionstillæg).

#### **§ 7. Opsigelse**

##### *Stk. 1*

For chefer, som er ansat på overenskomstvilkår pr. 1. maj 2011 eller senere kan ansættelsesforholdet kun bringes til ophør med forudgående varsel efter nedenstående bestemmelser:

1. 3 måneders varsel til fratræden ved en måneds udgang i de første 12 måneder af ansættelsen. Opsigelse skal ske så betids, at fratræden kan ske inden udløbet af de første 12 måneder.

**Bemærkning:**

Hvis medarbejderne var ansat ved ansættelsesmyndigheden inden ansættelsen i chefstillingen, bevarer den pågældende sit opsigelsesvarsel i det omfang, det er længere end efter stk. 1.

2. 12 måneders varsel til fratræden ved en måneds udgang efter 12 måneders ansættelse. Hvis fratræden sker efter 5 års ansættelse, indbetales der til pensionsordningen for den pågældende medarbejder et ekstraordinært pensionsbidrag svarende til 3 måneders løn.

*Stk. 2*

For chefer ansat på overenskomstvilkår før 1. maj 2011 gælder, at opsigelsesvarslet øges til 12 måneder fra arbejdsgiverside på det tidspunkt, hvor der er optjent 6 måneders opsigelsesvarsel i henhold til Funktionærlovens § 2, stk. 3. Samtidig opnås ved fratræden ret til indbetaling af ekstraordinært pensionsbidrag svarende til 3 måneders løn.

**Bemærkning:**

Stk. 2 gælder for opsigelser afgivet 1. april 2011 eller senere.

*Stk. 3*

Opsigelse fra medarbejderen skal ske med de varsler, der følger af Funktionærlovens § 2, stk. 6.

## **§ 8. Ikrafttræden og opsigelse**

*Stk. 1*

Protokollatet gælder fra 1. april 2011, hvor intet andet er anført.

*Stk. 2*

Protokollatet kan opsiges af hver af parterne med 3 måneders varsel til en 31. marts, dog tidligst til den 31. marts 2013. Opsigelsen skal ske skriftligt.

København, den 31. oktober 2011

For

KL

Michael Ziegler

Mette Bjørkvik

For

AC

Erik Jylling

## **Protokollat 11 - Aftaler om nedgang i kontantløn ved indgåelse af lokale aftaler om personalegoder**

Parterne er enige om, at der mellem ansættelsesmyndigheden og (lokale) repræsentanter for den forhandlingsberettigede organisation kan indgås aftale om, at ansættelsesmyndigheden og den ansatte kan indgå aftale om nedgang i kontantløn for at modtage personalegoder.

Aftalen kan angå såvel nedgang i de centralt aftalte løndelev som nedgang i de lokalt aftalte løndelev.

Lønafledte ydelser (som fx pension og feriegodtgørelse) beregnes på grundlag af bruttolønnen, dvs. den enkeltes aflønning forud for det løntræk, der finder sted som følge af aftalen mellem ansættelsesmyndigheden og den ansatte.

Parterne er enige om, at hidtidig kommunal praksis vedrørende tiltag om trivsel og sundhed mv. (Aftale om trivsel og sundhed) samt uddannelse og kompetenceudvikling ikke påvirkes af aftalen, ligesom aftalen ikke ændrer arbejdsgivers praksis for at stille de arbejdsredskaber, der er nødvendige for arbejdets udførelse til rådighed for medarbejderen. Krav om indgåelse af individuelle aftaler om nedgang i kontantløn kan ikke gøres til en forudsætning for ansættelsen.

### **Bemærkning:**

Efter beslutning i Kommunernes Lønningsnævn kan den enkelte ansættelsesmyndighed indgå aftaler om nedgang i kontantløn for personalegoder efter følgende retningslinjer og i det nævnte omfang:

1. Aftalerne må kun vedrøre skattebegünstigede personalegoder og skal være overensstemmende med skattelovgivningen.
2. Ansættelsesmyndigheden skal som arbejdsgiver have en saglig interesse i ydelsen af det personalegode, der er genstand for aftalen.
3. Adgangen er begrænset til at omfatte følgende kategorier af personalegoder:

#### a) Multimedier

Ordninger der har en arbejdsmæssig relevans med henblik på at fremme effektiviteten og fleksibiliteten i opgaveløsningen, herunder at understøtte dialogen og kommunikationen mellem arbejdsgiveren og medarbejderen.

(fx datakommunikation, bredbånd, telefon, mobiltelefon).

#### b) Sundhedsordninger

Ordninger der tilbydes som led i en generel personalepolitik og har til formål at fremme en forebyggende og helbredende indsats i forhold til medarbejdernes sundhed og arbejdsmiljø med henblik på at opnå effekter som fx øget trivsel på arbejdspladsen og nedbringelse af sygefraværet.

(fx massage, fysioterapi, kiropraktor, rygestopkurser, kostvejledning, psykologhjælp, helbredsundersøgelse, zoneterapi).

Specifikt vedr. sundhedsordninger kan der ikke etableres ordninger for medarbejdere, omfattet af kommunale overenskomster, i form af nedgang i kontantløn, hvor den konkrete ordning betyder, at disse medarbejdere får en fortrinsadgang til offentlige ydelser eller tilsvarende.

rende ydelser udbudt af private udbydere. Dette betyder, at almindelige regler om visitation skal følges.

c) Befordring

Ordninger der har til formål at understøtte rekruttering og fastholdelse af medarbejdere, hvor arbejdspladsens geografiske placering og/eller medarbejders bopælsstatus vil kunne virke hæmmende herfor.

(fx parkeringsplads/-kort, offentlig transport (bus, tog, fly), brobizz/færge-abonnement).

d) Øvrige

Ordninger der understøtter medarbejdernes mulighed for konkret og/eller mere generelt at kunne varetage sit arbejde.

(fx aviser/tidsskrifter, uddannelser, coaching - hvis erhvervsmæssigt relevant).

Protokollatet kan opsiges skriftligt af hver af parterne med 3 måneders varsel til den 1. i en måned. Lokale og individuelle aftaler efter dette protokollat fortsætter efter protokollatets opsigelse uændret, til de bortfalder eller opsiges i henhold til bestemmelsen herom i de lokale og/eller individuelle aftaler, idet parterne forudsætter, at sådanne aftaler indeholder en bestemmelse om opsigelse.

**Bemærkning:**

Organisationen har tilkendegivet, at protokollatet er indgået på grundlag af Kommunernes Lønningsnævns beslutning om, hvad der er adgang til at indgå aftale om jfr. pkt. 3 a-d i ovenstående bemærkning. KL har tilkendegivet, at organisationen orienteres om evt. ændringer heri, således at organisationen gives mulighed for at opsiges protokollatet jfr. protokollatets opsigelsesbestemmelse. Opsiges protokollatet, kan der ikke i opsigelsesperioden indgås nye lokale eller individuelle aftaler om emner ud over det i pkt. 3 a-d nævnte.

København, den 31. oktober 2011

For

KL

Michael Ziegler

Mette Bjørkvik

For

AC, på vegne af de AC-organisationer, der er omfattet af overenskomst for akademiske ansat i kommuner.

Erik Jylling

## Bilag 1 - Overenskomstens område

I.

Forhandlingsberettiget organisation	Uddannelse	Almen betegnelse
Arkitektforbundet	Cand.arch.	Arkitekt
Bibliotekarforbundet	Bibliotekar/Bibliotekar DB	Bibliotekar
	Cand.scient.bibl.	
Djøf (Danmarks Jurist - og Økonomforbund)	Cand.act. (a)	Aktuar/kandidat i forsikringsvidenskab
	Cand.merc. (a)	Erhvervsøkonomisk kandidat
	HA-jur.	Handelsjurist
	Cand.merc. (jur.) (a)	
	Cand.merc. (dat.) (a)	
	Cand.merc. (mat.) (a)	
	Cand.merc. (fil.) (a)	
	<b>[O.11]</b> Cand.merc.(kom)(l)	
	Cand.merc. (it)	
	Cand.merc. (psyk) <b>[O.11]</b>	
	Cand.merc. int. (a)	
	Cand.jur.	Juridisk kandidat
	Cand.scient.adm. (a)	Kandidat i administration
	Cand.scient.pol. (a)	Kandidat i statskundskab
	Cand.merc.aud. (a)	Revisorkandidat
	Cand.scient.soc./mag. scient. soc. (a)(b)	Sociolog
	Cand.polit. / Cand.oecon (a)	Økonom
	Cand.rer.soc. (a)	
	Cand.scient.oecon (a)	
	Kand.samf. (a)	
	Cand.tecn.soc. (a)	
	Cand.adm.pol. (a)	
	Cand.negot. med en 4-årig uddannelse (a)	
	Cand.negot. med en 5-årig uddannelse (a)	
Cand.comm. (a) (c)		

	Cand.scient.san.publ. (a) (j)	Kandidat i folkesundhedsvidenskab (a) (j)
	HA	
	ESA	
	AAE'ere	
	AAD'ere	
Dansk Kiropraktor Forening	Cand.manu.	Kandidat i klinisk biomekanik
		Kiropraktor (d)
DM (Dansk Magisterforening)		Konservator (e)
	Mag.art.	Magister (bortset fra gymnasielærere)
	Mag.scient.	
	Cand.scient.	
	Cand.art.	
	Cand.mag.	
	Cand.mag. i virksomhedskommunikation (i)	
	Cand.stat.	
	Cand.pæd.	
	Lic.phil.	
	Lic.scient.	
	Dr.phil.	
	Dr.scient.	
	Cand.comm. (c)	
	Cand.phil.	
	[O.11]Cand.musicae. (m)[O.11]	
	Musikterapeut (f)	Musikterapeut (f)
	Cand.scient.soc./ mag.scient.soc. (b)	Sociolog
	Cand.scient.anth.	Antropolog
	Cand.scient.san.publ. (a) (j)	Kandidat i folkesundhedsvidenskab (a) (j)
	Cand.scient.san. (k)	Sundhedsfaglig kandidat (k)
Dansk Mejeriingeniør Forening	Cand.lact.	Mejeriingeniør
Dansk Psykolog Forening	Cand.psych.	Psykolog
	Cand.pæd. i psykologi	
	Mag.art. i psykologi	

	Lic.psych	
Forbundet Kommunikation og Sprog	Cand.ling.merc.	
	Cand.interpret.	
	Cand.mag. i sprog og internationale forhold fra Aalborg Universitet	
	<b>[O.11]</b> Cand.merc.(kom) (l) <b>[O.11]</b>	
	Cand.mag. i virksomhedskommunikation (i)	
Den Danske Dyrlægeforening	Cand.med.vet.	Dyrlæge
JA (Jordbrugsakademikerne)	Cand.agro.	Agronom
	Cand.silv.	Forstkandidat
	Cand.hort	Hortonom
	Cand.oecon.agro	Jordbrugsøkonom
	Cand.hort.arch.	Landskabsarkitekt
	Cand.scient. i landskabsforvaltning	
	Cand.scient. i agricultural development	
	Cand.scient. i miljøkemi	
	<b>[O.11]</b> Cand. scient. i jordbrug, natur og miljø <b>[O.11]</b>	
Pharmadanmark	Cand.pharm.	Farmaceut
	Cand.scient. i humanbiologi	Humanbiolog
	Cand.scient.pharm.	

### Noter

(a)	Disse uddannelser betegnes som "universitetsøkonomer".
(b)	Cand.scient.soc. eller mag.scient.soc. henhører under Djøf. Undtaget herfra er de tilfælde, hvor uddannelserne i overvejende grad består af antropologi eller etnografi for så vidt angår kombinationsuddannelse fra Aalborg Universitet, hvor en cand.phil-uddannelse i samfundsfag er overbygget med "kvindestudieår". Disse uddannelser henhører under DM (Dansk Magisterforening).
(c)	Cand.comm. med samfundsvidenskabeligt overbygningsfag, der ikke er gymnasielærerfag henhører under Djøf, og cand.comm. med samfundsfag eller et fag fra det naturvidenskabelige eller det humanistiske hovedområde som overbygningsfag henhører under DM (Dansk Magisterforening).
(d)	Kiropaktorer, der er autoriseret i henhold til Lov nr. 415 af 6. juni 1991.
(e)	Konservatorer, der har afsluttet konservatorskolens 5-årige uddannelse.
(f)	Musikterapeuter, uddannet ved Aalborg Universitet i henhold til bekendtgørelse nr. 87 af 12. marts 1984 om forsøgsuddannelse i musikterapi. Bekendtgørelsen er ophævet

(i)	Kandidater i stillinger som underviser eller forsker henhører under DM (Dansk Magisterforening) – øvrige henhører under Forbundet Kommunikation og Sprog Ved stillinger som underviser eller forsker forstås stillinger opslået udelukkende til undervisning og/eller forskning.
(j)	Cand.scient.san.publ. i stillinger som underviser og forsker henhører under DM (Dansk Magisterforening). Ved stillinger som underviser eller forsker forstås stillinger opslået udelukkende til undervisning og/eller forskning.
(k)	Det forudsættes, at kandidaten er optaget på cand.scient.san.-uddannelsen på grundlag af en adgangsgivende eksamen, der henhører under akademikeroverenskomstens dækningsområde.
(l)	Cand.merc.(kom) henhører under Djøf. Dog hører cand.merc.(kom) under KS, hvis kandidaten er optaget på uddannelsen på grundlag af en adgangsgivende bacheloruddannelse, der henhører under KS.
(m)	Det forudsættes, at kandidaten ansættes i en administrativ stilling, der ikke er omfattet af øvrige overenskomster indenfor KL's forhandlingsområde.

## II. Andre

### Bachelorer

Bachelorer, som i henhold til § 1 i Bekendtgørelse nr. 338 af 6. maj 2004 fra Ministeriet for Videnskab, Teknologi og Udvikling efter 3 års studier af en kandidatuddannelse har erhvervet bachelorgraden BA eller BS.

Bachelorer, som i henhold til Kulturministeriets bekendtgørelse nr. 460 af 15. juni 1998 eller nr. 740 af 30. juni 2008 om bachelor- og kandidatuddannelser ved Danmarks Biblioteksskole, efter 3 års studier af kandidatuddannelsen har erhvervet sig bachelorgraden BSc.

**[O.11]** Bachelorer med bachelorgraden BA i bibliotekskundskab og videnskommunikation. Disse henhører under Bibliotekarforbundet. **[O.11]**

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

### III. Cand.it.

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

### IV. Cand.scient.med.

Forhandlings- og aftaleretten for ansatte med en cand.scient.med.-uddannelse, som er optaget på uddannelsen på grundlag af en adgangsgivende eksamen, der henhører under Overenskomst for akademikere ansat i kommuner, vil blive varetaget af den organisation, som denne adgangsgivende eksamen henhører under. Øvrige kandidater med titlerne cand.scient.med. er ikke omfattet af akademikeroverenskomsten.

### V. Cand.soc.

Forhandlings- og aftaleretten for kandidater med titlen cand.soc., som er optaget på uddannelsen på grundlag af en adgangsgivende eksamen, der henhører under akademikeroverenskomstens dækningsområde, varetages af den organisation, som er angivet



nedenfor. Øvrige kandidater med titlen cand.soc. er ikke omfattet af akademikeroverenskomsten.

Cand.soc. med følgende uddannelsesretninger henhører under DM: Miljø- og konfliktanalyse, miljøplanlægning, evaluering, sociologi og kulturanalyse, europæiske studier, udvikling og internationale relationer, socialt arbejde, sundhedsfremme og sundhedsstrategier, og samfundsfag som led i gymnasiefaguddannelsen.

Cand.soc. med andre uddannelsesretninger end de ovenfor nævnte, som er omfattet af akademikeroverenskomsten, jf. 1. afsnit, henhører under Djøf. Dog hører cand.soc. i Politisk Kommunikation og Ledelse under KS, hvis kandidaten er optaget på uddannelsen på grundlag af en adgangsgivende bacheloruddannelse, der henhører under KS.

## Bilag 2 – Kvalifikationstillæg og kompetenceudvikling

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

### *Kompetenceudvikling*

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, baseret på et samspil mellem teori og praksis.

Kompetenceudvikling indgår som et naturligt element i den enkelte s personalepolitik.

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

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

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

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

**[O.11]**Såfremt den årlige udviklingssamtale ikke er afholdt på grund af medarbejderens orlov i henhold til Aftale om fravær af familiemæssige årsager, afholdes denne umiddelbart efter afsluttet orlov.**[O.11]**

### **Bemærkning:**

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

### *Kvalifikationstillæg*

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

Teoretisk og praktisk kompetenceudvikling i bred forstand, herunder efter- og videreuddannelse, opnåelse af autorisation, specialistuddannelse, beskikkelse og lignende, vil løbende kunne danne grundlag for ydelse/forhøjelse af kvalifikationstillæg. Hertil kommer de markedsbestemte forhold, hvor et ønske om at fastholde en ansat kan udløse kvalifikationstillæg.

#### *Tillægsformer*

Kvalifikationstillæg ydes som hovedregel i form af varige tillæg, men kvalifikationstillæg til enkeltpersoner kan, når konkrete omstændigheder begrundet det, aftales som midlertidige tillæg. For at honorere en særlig indsats kan der aftales engangsvederlag.

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

### **Bilag 3 – Inspiration til de lokale lønforhandlinger**

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

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

#### *Forberedelse*

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

#### *Ved nyansættelse*

- Der bør på arbejdspladsen udarbejdes en lokal aftale om procedure ved nyansættelser.
- Ved forhandling i forbindelse med nyansættelse bør parterne sikre at de nødvendige oplysninger er til rådighed (stillingsbeskrivelse, vedkommendes kvalifikationer og forslag til løn).

#### *Ved øvrige lønforhandlinger*

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

#### *Vedrørende referatskrivning/afslutning*

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

#### *Vedrørende information*

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

*Parterne bør løbende evaluere forhandlingsformen og evt. overveje ændringer.*

#### Bilag 4 - Oversigt over pensionskasser

<i>Organisation</i>	<i>Pensionskasse</i>
Arkitektforbundet	Arkitekternes Pensionskasse
Bibliotekarforbundet	Kommunernes Pensionsforsikring <b>[O.11]</b> (med virkning fra 1. september 2012: PFA) <b>[O.11]</b>
Dansk Kiropraktor Forening	Codan Pension
Danmarks Jurist- og Økonomforbund	Juristernes og Økonomernes Pensionskasse*
DM (Dansk Magisterforening)	MP Pension – Pensionskassen for magistre og psykologer
Dansk Mejeriingeniør Forening	AP-Pension
Dansk Psykolog Forening	MP Pension – Pensionskassen for magistre og psykologer
Den Danske Dyrlægeforening	Pensionskassen for Jordbrugsakademikere og Dyrlæger
Forbundet Kommunikation og Sprog	PFA-Pension
Jordbrugsakademikerne: - Agronomer, hortonomer, landskabsarkitekter og jordbrugsøkonomer, cand.scient i landskabsforvaltning, cand.scient i agricultural development, cand.scient. i miljøkemi  - Forstkandidater	Pensionskassen for Jordbrugsakademikere og Dyrlæger  Forstkandidaternes Pensionsordning under PFA. Med virkning fra 1. april 2008: Pensionskassen for Jordbrugsakademikere og Dyrlæger
Pharmadanmark	Apotekervæsenets Pensionsordning  Pharmadanmarks pensionsordning i PFA Pension (tidligere Dansk Farmaceutforenings Pensionsordning i PFA)

\*Akademikere, som var henført til C3 - Ledelse og økonomi, og som er ansat før 1. januar 2010 med pensionsordning i AP Pension, opretholder denne ordning som en personlig ordning.

## **Bilag 5 – ”Det lokale økonomiske råderum”**

### **Det lokale økonomiske råderum**

I dette bilag sættes der fokus på, hvilke elementer der bl.a. påvirker det økonomiske råderum for den lokale løndannelse.

#### *Indledning*

Parterne er enige om, at det er begge parter ansvar, at det nye lønsystem, herunder den lokale løndannelse, fungerer tilfredsstillende.

Det er derfor vigtigt, at de lokale parter understøtter det nye system, som der har været enighed om at indføre.

En effektiv og forsvarlig forhandlingsafvikling er helt afgørende for, at den lokale løndannelse kan understøtte udvikling og kvalitet i opgaveløsningen og den ansattes engagement og kvalitet i arbejdslivet.

#### *Det lokale råderum*

Det nye lønsystem indeholder flere muligheder for at udvikle den decentrale løndannelse.

Kommunerne har derfor i dag en række muligheder for at aftale en selvstændig lønprofil.

Det økonomiske råderum påvirkes af budgettet, det hidtidige budgetforbrug, og de mer- eller mindredgifter, der vil opstå i løbet af året.

En række elementer påvirker det økonomiske råderum. Det økonomiske råderum ændres derfor løbende.

Elementerne i dette ”økonomiske råderum” er oplistet nedenfor.

Afsættelsen af midler til løn sker i budgetfasen. Der tages dermed i budgetfasen stilling til størrelsen af midlerne til løn.

#### *Elementerne i det lokale råderum*

Navnlig følgende elementer kan påvirke det økonomiske råderum i opad- eller nedadgående retning:

1. Personaleomsætning, eksempelvis hvor medarbejdere med et langt anciennitetsforløb erstattes med medarbejdere uden eller med et kortere anciennitetsforløb.
2. Personalesammensætning med eksempelvis erstatning af længerevarende uddannet med korterevarende uddannet personale eller omvendt.
3. Overgangstillæg, der bortfalder.
4. Effektivisering/ændret arbejdstilrettelæggelse eventuelt udmøntet som resultatløn.
5. Forhåndsftaler.
6. Bestemmelser i overenskomst, hvorefter der for eksempelvis en uddannelse eller en særlig funktion lokalt skal aftales en løn.
7. Vakancer og andre fraværssituationer.
8. ”Ikke-lønkrone” konverteres til lønkrone, hvis det er muligt efter den lokalt valgte økonomistyringsform, eller omvendt.

9. Eventuel overførsel af overskud henholdsvis underskud for et budgetår til det efterfølgende budgetår.
10. Øget indtjening, hvis den lokale styringsform tillader, at den bruges helt eller delvis til løn.
11. Puljer, som lokalt er afsat for at kunne bruges, hvor der er særligt behov.
12. Central finansiering af afledte lokale effekter.

De omtalte elementer er de vigtigste faktorer, der påvirker det økonomiske råderum. Listen er dog ikke udtømmende.

Man skal være opmærksom på, at nogle af elementerne giver mulighed for varige tilde-linger, mens andre, f.eks. vakancer, giver mulighed for engangsbeløb.

### **Betydningen af reguleringsordningen**

Som nævnt er der ikke centralt fastsatte grænser for den lokale anvendelse af midler til ny løndannelse.

Hvis lønudviklingen i kommunerne som helhed ligger under lønudviklingen på det private arbejdsmarked, vil lønforskellen blive samlet op af reguleringsordningen. Det betyder, at lønforskellen kompenseres via generelle lønstigninger til alle ansatte i samtlige kommuner.

Hvis den samlede lønudvikling i kommunerne inklusive forbrug af midler til den lokale løndannelse nogenlunde svarer til lønudviklingen på det private arbejdsmarked, vil reguleringsordningen ikke udløse lønstigninger.

Hvis lønudviklingen ligger ud over lønudviklingen på det private arbejdsmarked, ned-sættes de generelle lønstigninger for alle ansatte tilsvarende det følgende år.

Den samlede virkning af de enkelte kommuners dispositioner omkring lokal løndannel-se er derfor helt afgørende for, om der udmøntes generelle lønstigninger pr. automatik over reguleringsordningen, eller om midlerne er brugt mere ”aktivt” i overensstemmel-se med intentionerne bag lokal løndannelse.

#### *Årlig drøftelse af budgettets konsekvenser*

Ovenstående budgetforudsætninger og elementer i det økonomiske råderum har betydning for løn-, arbejds- og personaleforhold i kommunen. Disse elementer kan indgå i den drøftelse – normalt én gang årligt – som afholdes mellem Hovedudvalget og kom-munens politiske ledelse af budgettets konsekvenser for arbejds- og personaleforhold, jf. aftalen om medindflydelse og medbestemmelse § 8, stk. 3 eller i drøftelser i samar-bejdsudvalget i henhold til SU-aftalens § 16, stk. 5, nr. 2.