

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

KL

Københavns Kommune

Frederiksberg Kommune

Ansatte Arkitekters Råd

Bibliotekarforbundet

Civiløkonomerne

Danmarks Jurist- og Økonomforbund

Den Danske Landinspektørforening

Dansk Farmaceutforening

Dansk Kiropraktor-Forening

Dansk Magisterforening

Dansk Mejeriingeniør Forening

Dansk Psykolog Forening

Erhvervsprogligt Forbund

Forbundet af Dyrlæger og Levnedsmiddelingenører og -  
kandidater

Ingeniørforeningen i Danmark

Jordbrugsakademikernes Forbund

## Indholdsfortegnelse.

<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.....	5
§ 5. Funktionstillæg.....	6
§ 6. Kvalifikationstillæg.....	6
§ 7. Overgangsordning ved overgang til basislønssystemet.....	7
§ 8. Forhandlingssystemet decentralt.....	8
§ 9. Rets- og interesselister.....	10
§ 10. Anciennitet.....	11
§ 11. Lønregulering.....	12
§ 12. Funktionærlov.....	13
§ 13. Pension.....	13
§ 14. ATP.....	14
§ 15. Arbejdstid.....	14
§ 16. Barns 1. sygedag.....	15
§ 17. Tjenestefrihed.....	15
§ 18. Udgifter ved tjenesterejser.....	16
§ 19. Opsigelse.....	16
§ 20. Tjenestemandshør.....	17
§ 21. Øvrige ansættelsesvilkår.....	17
<b>Kapitel 3. Aflønning mv. af akademikere, som ikke er overgået til basislønssystemet .....</b>	<b>18</b>
§ 22. Løn og indplacering.....	18
§ 23. Kvalifikationstillæg.....	19
§ 24. Lønregulering.....	20
§ 25. Arbejdstid.....	20
§ 26. Øvrige ansættelsesvilkår.....	20
<b>Kapitel 4. Ikrafttræden og opsigelse af overenskomsten.....</b>	<b>20</b>
§ 27. Ikrafttræden og opsigelse af overenskomsten.....	20
<b>Bilag 1 - Overenskomstens område .....</b>	<b>24</b>
<b>Bilag 2 - Kvalifikationstillæg og kompetenceudvikling .....</b>	<b>28</b>
<b>Bilag 3 - Oversigt over pensionskasser.....</b>	<b>29</b>
<b>Protokollater vedrørende særbestemmelser inden for KL's område..</b>	<b>31</b>
Protokollat 1 - Arkitekter.....	31
Protokollat 2 - Rådighedstillæg til jurister og universitetsøkonomer.....	31
Protokollat 3 - Juridiske medhjælpere på advokatkontorer e.l.....	32
Protokollat 4 - Ansættelse i administrative stillinger.....	32
Bemærkning vedrørende turnustillæg.....	32
Protokollat 5 - Landinspektører.....	32

Protokollat 6 - Farmaceuter (i Apotekervæsenets Pensionsordning) .....	33
Protokollat 7 - Farmaceuter (uden for Apotekervæsenets Pensionsordning)	33
Protokollat 8 .....	33
Protokollat 9 - Psykologer beskæftiget inden for skolevæsenet .....	33
Bemærkning vedrørende psykologer .....	34
Protokollat 10 - Rådighedstillæg til magistre og psykologer .....	34
Protokollat 11 - Støttepsykologer .....	34
Protokollat 12 - Bibliotekarer .....	35
Bemærkning vedrørende teknikumingeniører .....	36
Bemærkning vedrørende dyrlæger .....	36

## Kapitel 1. Personafgrænsning

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

#### *Stk. 1*

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

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

#### **Bemærkning:**

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

Stillinger på grundløntrin 48 og derover besættes efter kommunalbestyrelsens beslutning på tjenstemands- eller overenskomstvilkår. Aftale om aflønning af chefer er gældende for disse stillingsbesættelser. Stillinger under grundløntrin 48 besættes dog ikke på tjenstemandsvilkår med mindre den pågældende allerede er tjenstemand.

Førstegangsansættelse i en tjenstemandsstilling af ingeniører kan som hidtil indtil videre ikke ske lavere end på løntrin 49.

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

#### *Stk. 2*

Overenskomsten omfatter ikke:

1. tjenstemænd,
2. pensionerede tjenstemænd fra
  - a) staten, folkeskolen og folkekirken,
  - b) kommuner og amter,
  - c) statsfinansierede eller koncessionerede virksomheder,
3. andre, der får understøttelse eller egenpension fra en pensionsordning, som en offentlig arbejdsgiver har ydet bidrag, samt
4. personer, der er fyldt 70 år.

#### *Stk. 3*

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

## § 2. Personafgrænsning

### Stk. 1

Akademikere, som er ansat 1. april 1998 eller senere, jf. dog § 22, stk. 4, og akademikere, som i medfør af § 7 overgår til aflønning efter basislønssystemet, er omfattet af Kapitel 2.

### Stk. 2

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

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

## § 3. Løn

### Stk. 1

Lønnen består af 4 elementer:

1. basisløn, jf. § 4,
2. funktionstillæg, jf. § 5,
3. kvalifikationstillæg, jf. § 6 og
4. resultatløn, jf. § 21, pkt. 5.

### Stk. 2

Lønnen til deltidbeskæftigede beregnes som en forholdsmæssig del af lønnen til fuldtidsbeskæftigede.

### Stk. 3

Lønnen udbetales månedsvis bagud.

### Stk. 4

[O.02]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".[O.02]

## § 4. Basisløn og indplacering

### Stk. 1

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

Basisløntrin	Årlig grundløn (nettoløn) indtil 31. marts 2003 (31/3 2000-niveau)	[O.02]Årlig grundløn (nettoløn) fra 1. april 2003 (31/3 2000-niveau)
1	194.352 kr.	194.352 kr.
2	198.881 kr.	198.881 kr.
3	206.213 kr.	208.591 kr.
4	221.061 kr.	225.723 kr.

5	235.911 kr.	240.572 kr.
6	248.196 kr.	252.857 kr.
7	260.482 kr.	260.482 kr.
8	271.439 kr.	271.439 kr.[O.02]

*Stk. 2*

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

1. Bachelorer indplaceres i basislønforløbet 1-5.
2. Levnedsmiddelingenører og AAE'ere indplaceres i basislønforløbet 1-6.
3. Bibliotekarer med afgangseksamen fra Danmarks Biblioteksskole indplaceres i basislønforløbet 1-6, hvor trin 1-3 er 2-årige. [O.02]Pr. 1. april 2003 indplaceres bibliotekarer i basislønforløbet 1-6.[O.02]
4. HA'ere, cand.negot'er med 4 års uddannelse, ESA'ere, handelsjurister og AAD'ere indplaceres i basislønforløbet 1-7.
5. Cand.phil'er, cand.interpret'er og musikterapeuter indplaceres i basislønforløbet 2-6, 8.
6. Øvrige akademikere indplaceres i basislønforløbet 3-6, 8.

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

**Bemærkning:**

[O.02]I forbindelse med ændring af basislønforløbet pr. 1. april 2003 for bibliotekarer sker indplacering i det nye basislønforløb med uændret lønanciennitet.[O.02]

## **§ 5. Funktionstillæg**

*Stk. 1*

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

*Stk. 2*

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

*Stk. 3*

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

## **§ 6. Kvalifikationstillæg**

*Stk. 1*

Kvalifikationstillæg ydes ud over basislønnen og eventuel funktionstillæg. Kvalifikationstillæg baseres på den enkelte medarbejders, eller grupper af ansattes, kvalifikationer.

Kriterierne for kvalifikationerne tager udgangspunkt i objektive forhold som eksempelvis uddannelse og erfaring.

*Stk. 2*

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

*Stk. 3*

Kvalifikationstillæg aftales i øvrigt decentralt. Kvalifikationstillæg ydes som pensionsgivende tillæg, medmindre andet aftales.

**Bemærkning:**

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

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

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

*Stk. 1*

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

*Stk. 2*

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

*Stk. 3*

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

**Bemærkning:**

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

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

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

*Stk. 4*

Hvis den samlede løn ved indplacering på slutløn i basislønsystemet, inkl. eventuelle varige tillæg, er lavere end den hidtidige samlede faste løn, ydes et tillæg til udligning af forskellen. Der ydes pension af tillægget i det omfang, det træder i stedet for hidtil pensionsgivende lønde.

*Stk. 5*

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

*Stk. 6*

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

## **§ 8. Forhandlingssystemet decentralt**

*Stk. 1. Aftaleret*

Lokal aftale om ydelse af tillæg indgås mellem magistraten/kommunalbestyrelsen/selskabet/virksomheden - herunder de hertil bemyndigede, i det følgende betegnet som kommunen og vedkommende forhandlingsberettigede organisation eller de hertil bemyndigede.

**Bemærkning:**

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

Forhandlingsretten udøves af den forhandlingsberettigede personaleorganisation.

*Stk. 2*

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

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

*Stk. 3. Forhåndsftaler*

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

**Bemærkning:**

Forhåndsftaler kan indgås for hele eller dele af kommunen.

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



#### *Stk. 4. Drøftelse*

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

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

- a. [O.02] Tidsfrister og regler for afvikling af forhandlinger om funktionstillæg og kvalifikationstillæg aftales i kommunens øverste medindflydelses- og medbestemelsesudvalg eller i et særligt hertil nedsat forhandlingsorgan.

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

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

- b. Hvis der ikke er aftalt frister og regler i det øverste medindflydelses- og medbestemelsesudvalg eller i et særligt hertil nedsat forhandlingsorgan, afholdes forhandling senest 6 uger efter modtagelse af en forhandlingsbegæring, medmindre andet aftales. [O.02]
- c. Ovennævnte ændrer ikke ved organisationernes forhandlings- og aftaleret i forbindelse med nyansættelser, væsentlige stillingsændringer og ved andre omstruktureringer og arbejdsomlægninger, som medfører væsentligt ændret stillingsindhold.
- d. Såvel kommunen som (lokale) repræsentanter for de forhandlingsberettigede organisationer har pligt til at forhandle løn efter denne aftale.
- e. [O.02] Lønforholdene for den enkelte ansatte i kommunen skal vurderes ved den årlige lønforhandling. Det er ikke hensigten, at en medarbejder i et længerevarende ansættelsesforhold skal forblive på basislønnen. De lokale forhandlingsparter skal i forbindelse med de årlige lønforhandlinger være særligt opmærksomme på dette.
- f. Statistik - § 9 i Aftale mellem KTO og de kommunale arbejdsgivere om ny løndannelse gælder også på AC-området.
- g. Der kan ydes tillæg til tillidsrepræsentanter, jf. aftale om "Aflønning af tillidsrepræsentanter i relation til ny løndannelse", Bilag 2 til Aftale mellem KTO og de kommunale arbejdsgivere. [O.02]

#### **Bemærkning til pkt. a, 1. afsnit:**

Dette særlige forhandlingsorgan kan på arbejdstagerside bestå fx af AC-organisationerne i fællesskab.

#### **Bemærkning til pkt. a, 2. afsnit:**

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

#### **Bemærkning til pkt. b:**

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

*Stk. 6. Indholdet af lokale aftaler*

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

## **§ 9. Rets- og interesselvister**

*Stk. 1. Retstvister*

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

Såfremt tvisten drejer sig om brud på eller forståelse af § 8 og § 9, retter den forhandlingsberettigede organisation/vedkommende kommunale arbejdsgiverpart henvendelse til AC med henblik på afholdelse af mægling/møde/forhandling mellem den kommunale arbejdsgiverpart og AC efter bemyndigelse.

*Stk.2. Interesselvister*

- a) I den kommune, hvor interesselvisten er opstået, føres der hurtigst muligt mellem kommunen og (lokale) repræsentanter for vedkommende forhandlingsberettigede organisation en forhandling med henblik på at bilægge tvisten.
- b) Bilægges interesselvisten ikke, kan organisationsrepræsentanter fra begge parter tilkaldes med henblik på medvirken i en lokal forhandling mellem kommunen og (lokale) repræsentanter for vedkommende forhandlingsberettigede organisation. En af parterne kan kræve den lokale forhandling afholdt inden for en frist af 3 uger efter forhandlingen i a).
- c) Bilægges interesselvisten ikke lokalt, oversendes sagen af en af parterne inden for en frist af 14 dage efter den lokale forhandling til centrale forhandlinger mellem vedkommende kommunale arbejdsgiverpart og den forhandlingsberettigede organisation. Den centrale forhandling kan kræves afholdt senest 3 uger efter modtagelsen af forhandlingsbegæringen. De centrale parter løsner af tvisten er bindende for de lokale parter.
- d) Såfremt interesselvisten drejer sig om de generelle forudsætninger for lokal aftale om tillæg eller i øvrigt principielle spørgsmål, der udspringer af § 8 og § 9, afholdes forhandling mellem den kommunale arbejdsgiverpart og AC efter bemyndigelse.

**Bemærkning:**

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

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

De kommunale arbejdsgivere forudsætter herudover, at omfanget af og områ-  
det for eventuel iværksættelse af konflikt i andre situationer ikke udvides.

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

*Funktionstillæg*

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

*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 til funktionstillæg pkt. a):**

Denne bestemmelse omhandler kun ændring af kollektive aftaler.

**Bemærkning til funktionstillæg pkt. b):**

Denne bestemmelse dækker såvel kollektive lokale aftaler som aftaler, der kun dækker en enkelt. Opsigelse over for en enkelt ansat skal ske med den pågældendes opsigelsesvarsel.

**Bemærkning til kvalifikationstillæg pkt. a):**

Denne bestemmelse omhandler kun ændring af kollektive aftaler.

**Bemærkning til kvalifikationstillæg pkt. b):**

De ansatte, omfattet af den hidtidige aftale, vil i den situation beholde deres kvalifikationstillæg som en personlig ordning, medmindre andet aftales.

**Bemærkning til kvalifikationstillæg pkt. c):**

Et eksempel kan være stillingsskift inden for kommunen til en stilling, hvor den erhvervede kvalifikation ikke er relevant.

## **§ 10. Anciennitet**

*Stk. 1*

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

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

**Bemærkning:**

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

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

For kandidater, der har opnået ph.d.-graden ved fuldførelse af det 3-årige ph.d.-forløb, medregnes de 3 år i ancienniteten ved ansættelse efter overenskomsten. For ph.d.-studerende, der ikke gennemfører uddannelsesforløbet, medregnes kun den periode, der af institutionen er godkendt i forbindelse med studieforløbet. Såfremt 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 ancienniteten 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*

[O.02]Hvor forholdene taler for det, kan der mellem kommunen og (lokale) repræsentanter for organisationen træffes aftale om fastsættelse af anciennitet efter andre regler.[O.02]

## § 11. Lønregulering

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

## § 12. Funktionærlov

[O. 02] For akademikere gælder vilkår efter Funktionærlovens bestemmelser, medmindre der er aftalt afvigelser herfra, jf. § 19 Opsigelse og § 21 Øvrige ansættelsesvilkår.

### Bemærkning:

Ansatte, som ikke er omfattet af Funktionærlovens anvendelsesområde, er tilagt 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. [O. 02]

## § 13. Pension

### Stk. 1

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

### Bemærkning:

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

### Stk. 2

[O.02] Det samlede pensionsbidrag udgør 16,12% af de pensionsgivende løndele (med virkning fra 1. april 2003: 16,4%). Egetbidraget udgør 1/3 af det samlede pensionsbidrag. [O.02]

### Stk. 3

Bestemmelsen i stk. 2 gælder også for funktionstillæg og kvalifikationstillæg, medmindre andet er aftalt, samt for rådighedstillæg, der ydes efter de regler, der gælder for jurister og universitetsøkonomer.

### Stk. 4

Kommunen indbetaler pensionsbidraget til pensionsordningen månedsvis bagud samtidig med lønudbetalingen.

### Stk. 5

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

### Stk. 6

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

### Stk. 7

Tilbagekøb uden forbindelse med pensionsbegivenhedens indtræden kan ikke finde

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

#### *Stk. 8*

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

#### *Stk. 9*

Hvis deltidsbeskæftigede aflønnes med timeløn for arbejde, der ligger ud over den aftalte beskæftigelse, jf. § 15, stk. 1, er denne aflønning pensionsgivende.

### **§ 14. ATP**

For akademikere under 67 år gælder følgende ATP-satser:

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

#### **Bemærkning:**

Hvis lovgivningen om ATP ændres, udsendes rettelsesblad.

### **§ 15. 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. § 21, pkt. 15, træffes forud aftale mellem kommunen og organisationen.
2. Ved ansættelse på deltid med 8-20 timer pr. uge sker efterfølgende underretning fra ansættelsesmyndigheden til organisationen.

#### *Stk. 3*

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

*Stk. 4*

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

**Bemærkning:**

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

**§ 16. Barns 1. sygedag**

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

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

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

**Bemærkning**

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

**§ 17. Tjenestefrihed**

*Stk. 1*

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

**Bemærkning:**

For tjenestefrihed til nærmere afgrænsede formål henvises til § 21, 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 overenskomtparter,
2. tjenestefriheden bruges til studier, og
3. studierne er i kommunens interesse.

*Stk. 4*

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

## § 18. Udgifter ved tjenesterejser

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

## § 19. Opsigelse

### *Stk. 1*

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

### *Stk. 2*

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

### *Stk. 3*

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

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

### *Stk. 4*

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

### *Stk. 5*

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

### *Stk. 6*

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

### *Stk. 7*

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



Det kan herved pålægges kommunen, såfremt den pågældende og kommunen ikke begge ønsker ansættelsesforholdet opretholdt, da at betale den pågældende en godtgørelse.

Godtgørelsens størrelse fastsættes af nævnet og skal være afhængig af sagens omstændigheder og pågældendes anciennitet ved kommunen.

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

## **§ 20. Tjenestemandshør**

Den ansatte har pligt til at give møde ved tjenestemandshør og afgive forklaring. Forhørslederen 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.

## **§ 21. Øvrige ansættelsesvilkår**

[O.02]Følgende aftaler i Protokollat om generelle ansættelsesvilkår gælder (de anførte nr. henviser til Protokollatets nummerering):

1. Ansættelsesbreve.

### **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.

5. Resultatløn.
7. Midlertidig tjeneste i højere stilling (funktion).

### **Bemærkning:**

Aftalen er gældende fra 1. juli 2002 - indtil da følges bestemmelserne i 1999-overenskomsten.

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

8. Lønberegning/lønfradrag.
9. Åremålsansættelse.
10. Supplerende pension.
13. Tilrettelæggelse af arbejdstid.
14. Decentrale arbejdstidsaftaler.
15. Deltidsarbejde.
16. Tidsbegrænset ansættelse.
19. Tele- og hjemmearbejde.
20. Ferie.
21. Barsel mv.

- 22. Tjenestefrihed uden løn
- 23. Seniorpolitik.
- 24. Befordringsgodtgørelse.
- 26. Socialt kapitel.
- 27. Virksomhedsoverenskomster.
- 29. SU og tillidsrepræsentanter.
- 30. MED og tillidsrepræsentanter.

**Bemærkning:**

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

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

#### **§ 22. 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:

<i>Trin</i>	<i>Årlig grundløn (nettoløn) (31/3 2000-niveau)</i>
1	194.113 kr.
2	198.629 kr.
3	205.934 kr.
4	213.372 kr.
5	220.544 kr.
6	227.749 kr.
7	235.717 kr.
8	242.624 kr.
9	250.062 kr.

10	256.869 kr.
11	264.307 kr.
12	269.487 kr.
13	276.924 kr.
14	284.263 kr.
15	292.364 kr.
16	302.990 kr.
17	309.498 kr.

*Stk. 3*

Indplacering i ovennævnte lønforløb sker således:

1. Handelsjurister, AAE'ere, AAD'ere, HA'ere, ESA'ere, BA'ere, BS'ere og levnedsmiddelingenører indplaceres i løntrinsforløbet 1-7. Der kan ske personlig oprykning til trin 8.
2. Cand.phil.er, cand.interpret'er og musikterapeuter indplaceres i løntrinsforløbet 1-16.
3. Civilingeniører, farmaceuter og landinspektører indplaceres i løntrinsforløbet 4-17.
4. Cand.negot.er med en 4-årig uddannelse indplaceres i løntrinsforløbet 1-14.
5. Bibliotekarere indplaceres i løntrinsforløbet 1-12, hvor trin 1-3 er 2-årige.
6. Cand.scient. bibl.ere indplaceres i løntrinsforløbet 3-14.
7. Øvrige akademikere indplaceres i løntrinsforløbet 3-16.

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

*Stk. 4*

Aflønning efter det hidtidige lønforløb opretholdes - medmindre andet aftales - ved umiddelbar overgang til anden stilling inden for overenskomstens område.

**Bemærkning:**

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

**§ 23. Kvalifikationstillæg**

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

**Bemærkning:**

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

Hvis der i en kommune herudover er behov for at yde et midlertidigt tillæg eller et engangsvederlag, kan dette aftales. Der er ikke hermed generelt adgang til en årlig forhandling om tillæg til akademikere, der ikke overgår til nyt basisløn-

system, men de lokale parter kan efter behov tage initiativ til forhandling om ydelse af midlertidigt tillæg/engangsvederlag til en medarbejder. Der er ingen udmøntningspligt for kommunen, og tvisteløsningssystemet eller sanktionsmuligheder kan ikke bringes i anvendelse.

## **§ 24. Lønregulering**

Den løn, der er nævnt i §§ 22 og 23 reguleres med den procentregulering, som er gældende på det kommunale område.

## **§ 25. Arbejdstid**

Lønnen i §§ 22 og 23 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.

## **§ 26. Øvrige ansættelsesvilkår**

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

§ 3, stk. 2-4	Løn
§ 10	Anciennitet
§ 12	Funktionærlov
§ 13	Pension
§ 14	ATP
§ 15, stk. 2-4	Arbejdstid
§ 16	Barns 1.sygedag
§ 17	Tjenestefrihed
§ 18	Udgifter ved tjenesterejser
§ 19	Opsigelse
§ 20	Tjenestemandshør
§ 21	Øvrige ansættelsesvilkår

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

### **§ 27. Ikrafttræden og opsigelse af overenskomsten**

#### *Stk. 1*

Overenskomsten gælder fra 1. april 2002, 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 2005. Opsigelsen skal ske skriftligt.

København, den 9. juli 2002

For

KL

Ole Andersen

Anne G. Sørensen

For

Københavns Kommune

Bo Kurdahl

For

Frederiksberg Kommune

Lars Due Østerbye

Lis Kristina Frank

For

Ansatte Arkitekters Råd

Mette Carstad

For

Bibliotekarforbundet

Jakob Winding

For

Civiløkonomerne

Michael Hansen

For

Danmarks Jurist- og Økonomforbund

Sine Sunesen

Mogens Kring Rasmussen

For

Den Danske Landinspektørforening

Henrik Bo Pedersen

For

Dansk Farmaceutforening  
Majken Juul Jensen

For

Dansk Kiropraktor-Forening  
Henrik Laugesen  
Ole Rasmussen

For

Dansk Magisterforening  
Ingrid Stage

For

Dansk Mejeriingeniør Forening  
Flemming Aamann

For

Dansk Psykolog Forening  
Roal Ulrichsen

For

Ethvervsprogligt Forbund  
Birgitte Jensen  
Jan Ankler

For

Forbundet af Dyrlæger og Levnedsmiddelingenører  
og -kandidater  
Lars Holsaae

For

Den Danske Dyrlægeforening  
Lars Holsaae

For

Foreningen af Levnedsmiddelingenører og –kandidater  
Lars Holsaae

For

Ingeniørforeningen i Danmark  
Søren Skibstap Eriksen  
Ib Oustrup

For

Jordbrugsakademikernes Forbund  
Landskabsarkitekternes Fagforening  
Lisbeth Arboe Jacobsen

For

Dansk Agronomforening  
Lisbeth Arboe Jacobsen

For

Dansk Hortonomforening  
Lisbeth Arboe Jacobsen

For

Danske Forstkandidaters Forening  
Lisbeth Arboe Jacobsen

## Bilag 1 - Overenskomstens område

### I.

<i>Forhandlingsberettiget organisation</i>	<i>Uddannelse</i>	<i>Almen betegnelse</i>
Ansatte Arkitekters Råd	Cand.arc.	Arkitekt
Bibliotekarforbundet	Bibliotekar/Bibliotekar DB	Bibliotekar
	Cand.scient.bibl.	
Civiløkonomerne	HA	
	ESA	
Danmarks Jurist - og Økonomforbund	Cand.act. (a)	Aktuar/kandidat i forsikringsvidenskab
	Cand.merc. (a)	Erhvervsøkonomisk kandidat
	HA-jur.	Handelsjurist
	Cand.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.comm. (a) (c)	
	AAE'ere	
AAD'ere		
Dansk Kiropraktor - Forening	Cand.manu.	Kandidat i klinisk biomekanik
		Kiropraktor (d)
Dansk Farmaceutforening	Cand.pharm. (e)	Farmaceut
	Cand.scient. i humanbiologi	Humanbiolog



Dansk Magisterforening		Konservator (f)
	Mag.art.	Magister (bortset fra gymnasielærere)
	Mag.scient.	
	Cand.scient.	
	Cand.art.	
	Cand.mag.	
	Cand.stat.	
	Cand.pæd.	
	Lic.phil.	
	Lic.scient.	
	Dr.phil.	
	Dr.scient.	
	Cand.comm. (c)	
	Cand.phil.	
		Musikterapeut (g)
	Cand.scient.soc./ mag.scient.soc. (b)	Sociolog
Dansk Mejeriingeniør Forening	Cand.lact.	Mejeriingeniør
Dansk Psykolog Forening	Cand.psych.	Psykolog
	Cand.pæd.psych	
	Mag.art. i psykologi	
	Lic.psych	
Den Danske Landinspektørforening	Cand.geom.	Landinspektør
Erhvervsprogligt Forbund	Cand.ling.merc.	
	Cand.interpret.	
	Cand.mag. i sprog og internationale forhold fra Aalborg Universitet	
Forbundet af Dyr læger og Levnedsmiddelingenører og -kandidater	Cand.brom.	Bromatolog
	Cand.med.vet.	Dyr læge
	Cand.techn.al.	Levnedsmiddelkandidat (h)
		Levnedsmiddelingenør (h)
	Cand.techn.al.	Kødindustriingeniør (h)
	Cand.scient. (i)	Ernæringskandidat
	Cand.techn.al.	Mejeriingeniør (h)

Ingeniørforeningen i Danmark		Akademiingeniør
	Cand.polyt.	Civilingeniør
		Diplomingeniør
		Eksporingeniør
		Kandidat i human ernæring og kødteknologi (h)
		Levnedsmiddelingenior (h)
	Cand.techn.al.	Levnedsmiddelkandidat (h)
		Teknikumingeniør
	Cand.scient. i datateknik	
Jordbrugsakademikernes Forbund	Cand.agro.	Agronom
	Cand.silv.	Forstkandidat
	Cand.hort	Hortonom
	Cand.oecon.agro	Jordbrugsøkonom
	Cand.hort.arch.	Landskabsarkitekt

## Noter

- (a) Disse uddannelser betegnes som "universitetsøkonomer".
- (b) Cand.scient.soc. eller mag.scient.soc henhører under Dansk Magisterforening i tilfælde, hvor uddannelserne i overvejende grad består af antropologi eller etnografi for så vidt angår kombinationsuddannelse fra Aalborg Universitet, hvor en cand.phil.-uddannelse i samfundsfag er overbygget med "kvindestudieår", øvrige henhører under Danmarks Jurist- og Økonomforbund.
- (c) Cand.comm. med samfundsvidenskabeligt overbygningsfag, der ikke er gymnasielærerfag henhører under Danmarks Jurist- og Økonomforbund, og cand.comm. med samfundsfag eller et fag fra det naturvidenskabelige eller det humanistiske hovedområde som overbygningsfag henhører under Dansk Magisterforening.
- (d) Kiropraktorer, der er autoriseret i henhold til Lov nr. 415 af 6. juni 1991.
- (e) Dog ekskl. provisorer ved sygehusapoteker, der er tilknyttet Danmarks Apotekerforenings Løn-fond.
- (f) Konservatorer, der har afsluttet konservatorskolens 5-årige uddannelse.
- (g) Musikterapeuter, uddannet ved Aalborg Universitet i henhold til bekendtgørelse nr. 87 af 12. marts 1984 om forsøgsuddannelse i musikterapi.
- (h) Cand.techn.al.'er med afgangseksamen fra Den Kgl. Veterinær- og Landbohøjskole henhører under Forbundet af Dyrlæger og Levnedsmiddelingeniorer og -kandidater.  
Cand.techn.al.'er med afgangseksamen fra Danmarks Tekniske Universitet henhører under Ingeniørforeningen i Danmark.
- (i) Cand.scient.'er med afgangseksamen fra Den Kgl. Veterinær- og Landbohøjskole.

## II.

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

BA eller BS.

[O.02]Bachelorer, som i henhold til Kulturministeriets bekendtgørelse nr. 460 af 15. juni 1998 om bachelor- og kandidatuddannelser ved Danmarks Biblioteksskole, efter 3 års studier af kandidatuddannelsen har erhvervet sig bachelorgraden BSc.[O.02]

## **Bilag 2 - Kvalifikationstillæg og kompetenceudvikling**

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

### *Kompetenceudvikling*

Kvalifikationer er ikke statiske, og der er derfor i hele ansættelsesforholdet behov for, at den ansattes kvalifikationer vedligeholdes og udbygges.

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

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

[O.02] På den enkelte arbejdsplads foretages strategisk forankret og systematisk kompetenceudvikling for alle ansatte.

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

### **Bemærkning:**

Udviklingsmål for medarbejderne kan udarbejdes i forbindelse med medarbejderudviklingssamtaler, gruppeudviklingssamtaler, teambuildingaktiviteter, seminarer eller lignende.

Det forudsættes, at det er en gensidig forpligtelse, at udviklingsmålene gennemføres, således at ledelsen sikrer rammer og betingelser for kompetenceudvikling, og den ansatte arbejder på at nå de beskrevne udviklingsmål. Det aftales lokalt, hvor ofte opfølgning skal finde sted. Opfølgning skal dog finde sted mindst hvert andet år. [O.02]

### *Kvalifikationstillæg*

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

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

### *Tillægsformer*

Kvalifikationstillæg ydes som hovedregel i form af varige tillæg, men kvalifikationstillæg til enkeltpersoner kan, når konkrete omstændigheder 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 opfylder de aftalte kriterier.

### Bilag 3 - Oversigt over pensionskasser

<i>Organisation</i>	<i>Pensionskasse</i>
Ansatte Arkitekters Råd	Arkitekternes Pensionskasse
Bibliotekarforbundet	Kommunernes Pensionsforsikring
Civiløkonomerne	AP Pension
Den Danske Landinspektørforening	Den af Den Danske Landinspektørforening etablerede pensionsordning
Dansk Farmaceutforening	Apotekervæsenets Pensionsordning
	Dansk Farmaceutforenings Pensionsordning
Dansk Kiropraktor-Forening	Codan Pension
Danmarks Jurist- og Økonomforbund	Juristernes og Økonomernes Pensionskasse
Dansk Magisterforening	Magistrenes Pensionskasse
Dansk Mejeriingeniør Forening	AP-Pension
Dansk Psykolog Forening	Magistrenes Pensionskasse
Den Danske Dyrlægeforening	Pensionskassen for Jordbrugsakademikere og Dyrlæger
Erhvervsprogligt Forbund	PFA-Pension
Foreningen af Levnedsmiddelingenører og -kandidater	Pensionskassen for Jordbrugsakademikere og Dyrlæger
Bromatologer, levnedsmiddelingenører, levnedsmiddelkandidater, kandidater i humanernæring, kandidater i kødteknologi	
Ingeniørforeningen i Danmark:	Ingeniørforeningens Pensionskasse -Ingeniør-Pension:
Civilingeniører	Dansk civil- og akademiingeniørers pensionskasse
Akademiingeniører	Dansk civil- og akademiingeniørers pensionskasse
Cand.scient.'er i datateknik	Dansk civil- og akademiingeniørers pensionskasse
Levnedsmiddelkandidater	Dansk civil- og akademiingeniørers pensionskasse
Kandidater i human ernæring og kødteknologi	Dansk civil- og akademiingeniørers pensionskasse
Teknikumingeniører	Pensionskassen for teknikum- og diplomingeniører
Diplomingeniører	Pensionskassen for teknikum- og diplomingeniører
Levnedsmiddelingenører	Pensionskassen for teknikum- og diplomingeniører
Eksportingeniører	Pensionskassen for teknikum- og diplomingeniører
Jordbrugsakademikernes forbund:	

a) Agronomer, hortonomer og landskabsarkitekter, jordbrugsøkonomer (cand.oecon.agro)

Pensionskassen for Jordbrugsakademikere og Dyr læger

b) Forstkandidater

Forstkandidatforeningens Pensionsordning under PFA

## Protokollater vedrørende særbestemmelser inden for KL's område

### Protokollat 1 - Arkitekter

For arkitekter, der ikke har afgangsbetvís frá statens arkitektskoler, men hvis kvalifikationer er godkendt af Akademisk Arkitektforenings optagelsesnævnet (ophævet i december 1951), Dansk Arkitektforenings optagelsesnævnet (ophævet i december 1951) eller Danske Arkitekters Landsforbunds optagelsesnævnet, fastsættes løn og anciennitet efter aftale mellem Ansatte Arkitekters Råd og KL.

#### Bemærkning:

Hvis optagelsesnævnet godkender kvalifikationen 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 overenskomstsmæssige løn, inklusiv eventuelle tillæg.

### Protokollat 2 - Rådighedstillæg til jurister og universitetsøkonomer

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

Anciennitet	Årlige grundbeløb indtil 31. marts 2003 (31/3 2000-niveau)
1. år	23.300 kr.
2. - 4. år	27.200 kr.
5. - 7. år	31.600 kr.
8. - 9. år	33.500 kr.
10. -11. år	35.500 kr.
12. - 13. år	38.600 kr.
14. og flg. år	45.500 kr.

[O.02]Anciennitet	Årlige grundbeløb 1. april 2003 (31/3 2000-niveau)
1. år	23.300 kr.
2. - 4. år	27.200 kr.
5. - 7. år	31.600 kr.
8. - 9. år	35.500 kr.
10. -11. år	38.600 kr.
12. og flg. år	45.500 kr.[O.02]

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.

### **Protokollat 3 - Juridiske medhjælpere på advokatkontorer e.l.**

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

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

### **Protokollat 4 - Ansættelse i administrative stillinger**

[O.02]Overenskomst for akademikere ansat i kommuner anvendes, når jurister, økonomer og magistre ansættes i en administrativ stilling, hvor grundlønnen i henhold til Overenskomst for kontor og edb-personale er fastsat til løntrin 33, løntrin 39 eller løntrin 44 (pr. 1. april 2003: løntrin 33, løntrin 39 eller løntrin 45).

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

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

Protokollatet har virkning fra ansættelser, der sker efter overenskomstens udsendelse.

#### **Bemærkning:**

Ansættelse i stillinger på grundløntrin 48 og derover sker i henhold til Aftale om aflønning af chefer.[O.02]

### **Bemærkning vedrørende turnustillæg**

[O.02]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. Ved overgang til basislønforløbet indgår turnustillægget i beregningerne som andre tillæg.[O.02]

### **Protokollat 5 - Landinspektører**

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



### **Protokollat 6 - Farmaceuter (i Apotekervæsenets Pensionsordning)**

Til farmaceuter, der er optaget i Apotekervæsenets Pensionsordning, udbetales løn i henhold til § 3 eller §§ 22 og 23 med tillæg af 1/3 af de samlede pensionsprocent på 16,12% (med virkning fra 1. april 2003: 16,4%).

### **Protokollat 7 - Farmaceuter (uden for Apotekervæsenets Pensionsordning)**

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

Der ydes endvidere følgende tillæg:

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

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

### **Protokollat 8**

For farmaceuter, der er ansat den 1. november 1973 eller tidligere, gælder, så længe de pågældende fortsætter i det hidtidige ansættelsesforhold, reglerne i overenskomst fra 1. maj 1971 mellem Dansk Apotekerforening og Dansk Farmaceutforening omhandlede regler vedrørende opsigelse, fratrædelse, sygeløn, barselorlov og efterløn med den begrænsning, der naturligt følger af, at ansættelsesmyndigheden ikke er medlem af Danmarks Apotekerforening og lønfonden.

### **Protokollat 9 - Psykologer beskæftiget inden for skolevæsenet**

Autoriserede psykologer, som er beskæftiget inden for skolevæsenet, oppebærer et pensionsgivende tillæg på 31.000 kr. (31/3 2000-niveau).

#### **Bemærkning:**

Bestemmelsen er ikke længere til hinder for, at der kan indgås aftale om at yde et §-tillæg, jf. overenskomstens §§ 5-7 og § 23.

Hvis der er aftalt et §-tillæg, bortfalder tillægget i henhold til Protokollat 9 vedrørende psykologer, medmindre andet udtrykkeligt er aftalt.

**Bemærkning:**

[O.02] Opmærksomheden henledes på, at der på skoleområdet også er ansat psykologer aflønnet efter overenskomst indgået mellem KL og Lærernes Centralorganisation. Begge grupper er psykologer i henhold til Psykologloven og har ækvivalerende uddannelsesmæssige forudsætninger.

Det må forventes, at eventuelle forskelle i den samlede aflønning skal være sagligt begrundet i forskellige kvalifikationer og funktioner i den enkelte stilling set i forhold til, at der centralt er aftalt forskellige lønmodeller. [O.02]

**Bemærkning vedrørende psykologer**

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

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

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

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

**Protokollat 10 - Rådighedstillæg til magistre og psykologer**

Der kan ved særskilt aftale mellem KL og Dansk Magisterforening eller Dansk Psykologforening ydes rådighedstillæg efter de regler, der gælder for overenskomstansatte jurister og universitetsøkonomer.

**Bemærkning:**

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

**Protokollat 11 - Støttepsykologer**

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

- a) Til psykologer, som varetager opgaver i henhold til Lov om social service, § 40, stk. 2, nr. 1, ydes et ikke-pensionsgivende funktionstillæg til fuldtidsbeskæftigede på 11.300 kr. (31/3 2000-niveau) [O.02] (med virkning fra 1. april 2003 ydes et pensionsgivende funktionstillæg på 11.300 kr. (31/3 2000-niveau). [O.02] Tillægget ydes som kompensation for bl.a. skiftende arbejdssteder, herunder arbejde i familiens hjem mv.
- b) Støttepsykologer ansættes for perioder af 6 måneder eller mere ad gangen.  
Ansættelse af støttepsykologer for perioder af mindre end 6 måneder kan alene ske efter forudgående aftale med Dansk Psykolog Forening.
- c) Ved ophør af støtteforanstaltninger inden for den aftalte ansættelsesperiode er

støttepsykologen forpligtet til at varetage andet psykologisk arbejde i kommunen.

- d) Merarbejdsaftalen finder ikke anvendelse for støttepsykologer.

**Bemærkning:**

Ydelse af ovennævnte tillæg er ikke til hinder for, at der lokalt kan indgås aftale om tillæg, jf. overenskomstens §§ 5, 6 og 23.

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

**Protokollat 12 - Bibliotekarer**

- a) *Vagttillæg til 30. september 2002*

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

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

eller en kombination heraf ydes et årligt ikke-pensionsgivende tillæg på 2.800 kr. (31/3 2000-niveau).

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

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

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

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

**Bemærkning:**

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

- b) *Vagttillæg pr. 1. oktober 2002*

[O.02] For bibliotekarer, bortset fra viceoverbibliotekarer/vicestadsbibliotekarer i kommuner med over 25.000 indbyggere og overbibliotekarer/stadsbibliotekarer, som er tillagt funktion med aften-, lørdags-, bogbus- eller søndagstjeneste, kan der lokalt indgås

aftale om funktionsløn.

Hvis der ikke indgås lokal aftale om funktionstillæg for aften-, lørdags-, bogbus- eller søndagstjeneste, ydes et pensionsgivende funktionstillæg på 5.000 kr. årligt (31/3-2000 niveau).[O.02]

**Bemærkning:**

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

**Bemærkning vedrørende teknikumingeniører**

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

**Bemærkning vedrørende dyrlæger**

[O.02]Opmærksomheden henledes på, at protokollat for dyrlæger om tillæg for besætningskontrol og betaling for laboratorievagter er ophævet. Dyrlæger, som pålægges rådighedsvagt, omfattes af Aftale om etablering af samt betaling for rådighedsvagt i hjemmet, indgået mellem KL og AC.

Aftalen findes i KL's Løn og Personale, afsnit 31.07.[O.02]

København, den 9. juli 2002

For

Akademikernes Centralorganisation  
Svend Christensen

For

KL  
Ole Andersen  
Anne G. Sørensen