

Overenskomst for akademikere ansat i kommuner

KL

Arkitektforbundet

Bibliotekarforbundet

Djøf - Danmarks Jurist- og Økonomforbund

Dansk Kiropraktor Forening

DM (Dansk Magisterforening)

Dansk Mejeriingeniør Forening

Dansk Psykolog Forening

Den danske Præsteforening

Den Danske Dyrlægeforening

Forbundet Kommunikation og Sprog

JA (Jordbrugsakademikerne)

Pharmadanmark

Indholdsfortegnelse	Side
Kapitel 1. Personafgrænsning	4
§ 1. Hvem er omfattet og hvem har forhandlings- og aftaleretten	4
§ 2. Personafgrænsning	5
Kapitel 2. Aflønning mv. af akademikere efter basislønsystemet	5
§ 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 basislønsystemet	9
§ 9A. Overførsel til basislønsystemet pr. 1. januar 2014	10
§ 10. Forhandlingssystemet lokalt	11
§ 11. Rets- og interessetvister	13
§ 12. Anciennitet	14
§ 13. Lønregulering	16
§ 14. Funktionærlov	16
§ 15. Pension	16
§ 16. ATP	18
§ 17. Frit valg	18
§ 18. Arbejdstid	18
§ 19. Højere individuel arbejdstid	19
§ 20. Barns 1. og 2. sygedag	19
§ 21. Tjenestefrihed	20
§ 22. Udgifter ved tjenesterejser	20
§ 23. Opsigelse	20
§ 24. Tjenestemandshør	21
§ 25. Øvrige ansættelsesvilkår	22
Kapitel 3. Aflønning mv. af akademikere, som ikke er overgået til basislønsystemet	22
§ 26. Løn og indplacering	22
§ 27. Kvalifikationstillæg	24
§ 28. Lønregulering	24
§ 29. Arbejdstid	24
§ 30. Øvrige ansættelsesvilkår	24
Kapitel 4. Ikrafttræden og opsigelse	25
§ 31. Ikrafttræden og opsigelse	25
Protokollat 1 - Vedrørende særbestemmelser	27
1 - Arkitekter	27
2 - Ansættelse i administrative stillinger (gælder ikke for Københavns og Frederiksberg kommuner)	27
3 - Farmaceuter	27
4 - Psykologer	28
5 - Bibliotekarer	30

6 - Frederiksberg Kommune - 1. maj	31
Protokollat 2 - Københavns Kommune - administrative chefer.....	32
§ 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
Protokollat 3 - Aftale om godtgørelse for merarbejde til overenskomstansatte akademikere	35
§ 1. Aftalens område	35
§ 2. Merarbejdsbegrebet.....	35
§ 3. Indberetning.....	36
§ 4. Merarbejdets fastsættelse.....	36
§ 5. Godtgørelsen.....	36
§ 6. Betaling	36
§ 7. Lokale aftaler.....	37
Protokollat 4 - Aftale om etablering af samt betaling for rådighedsvagt i hjemmet	38
§ 1. Hvem er omfattet.....	38
§ 2. Etablering af rådighedsvagt.....	38
§ 3. Lokal aftale om erstatningsfrihed.....	38
§ 4. Vederlag.....	38
Protokollat 5 - Aftaler om nedgang i kontantløn ved indgåelse af lokale aftaler om personalegoder	40
Bilag 1 - Overenskomstens område	42
Bilag 2 - Vejledende bilag om Aftaler i Protokollat om generelle ansættelsesvilkår (04.00)	47
Bilag 3 - Kvalifikationstillæg og kompetenceudvikling	48
Bilag 4 - Inspiration til de lokale lønforhandlinger.....	50
Bilag 5 - Oversigt over pensionskasser	51
Bilag 6 - ”Det lokale økonomiske råderum”	52

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. [O.13]i forsyningsaktieselskaber, som har bemyndiget KL til med bindende virkning at indgå overenskomster mv. [O.13]
3. på selvejende institutioner, med hvilke Københavns Kommune har indgået driftsoverenskomst, 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 selvstyrehavne og alle selvejende dag- og døgninstitutioner for børn og unge og selvejende institutioner for voksne, jf. Kapitel 18, 19 og 20 i lov om social service, som kommunen har indgået driftsaftale med, og hvor løn- og ansættelsesvilkårene er omfattet af Kommunernes Lønningsnævns tilsyn herefter benævnt ansættelsesmyndigheden.

[O.13]KL meddeler Akademikerne, når der indgås serviceaftale med et forsyningsaktieselskab. Virksomheder, som har afgivet bemyndigelse til KL, findes i KL's overenskomstnr. 01.30. [O.13]

Overenskomsten finder alene anvendelse for bachelorer, der ansættes i stillinger, 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 tjenstemands- eller overenskomstvilkår. Aftale om aflønning af chefer er gældende for disse stillingsbesættelser. Stillinger under grundløntrin 49 besættes dog ikke på tjenstemandsvilkår, medmindre den pågældende allerede er tjenestemand.

Bemærkning (Københavns Kommune):

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

Stillinger over løntrin 49 kan principielt besættes på tjenstemandsvilkår. Ansættelse af akademikere bør dog i videst muligt omfang ske på overenskomstvilkår.

Endvidere henvises til Protokollat 2.

Stk. 2

Overenskomsten omfatter ikke:

1. tjenstemænd,

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 til. **[O.13]** Ansatte på delpension betragtes ikke som pensionerede i relation til overenskomsten. **[O.13]**

Stk. 3

Den forhandlings- og aftaleberettigede organisation findes i Bilag 1 på baggrund af den ansattes uddannelse. **[O.13]** Nye kandidatuddannelser optages løbende i overenskomsten, når der er foretaget grænsedragning mellem Akademikernes medlemsorganisationer. Bilag 1 ajourføres i overensstemmelse hermed. **[O.13]**

§ 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.

Stk. 3

[O.13] Pr. 1. januar 2014 aflønnes alle ansatte i denne overenskomst efter basislønssystemet. **[O.13]**

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 6.

Stk. 3

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

Bemærkning:

Beregningseksempel på højere individuel arbejdstid:

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

Aflønningen er herefter 42/37.

Stk. 4

Medmindre andet er anført, er grundløn og 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 basislønforløb efter uddannelse, jf. Bilag 1, og i forhold til anciennitet, jf. § 12:

<i>Basisløntrin</i>	<i>Årlig grundløn kr.</i>
1	200.226
2	204.892
4 (2-årig)	235.185
5	250.483
6	263.139
7	269.255
8	287.462

Lønseddeltekst: grundløn

Stk. 2

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

1. Bachelorer indplaceres i basislønforløbet 1-5.
2. AAE'ere indplaceres i basislønforløbet 1-6.
3. Bibliotekarer med afgangseksamen fra Det Informationsvidenskabelige Akademi (Danmarks Biblioteksskole) indplaceres i basislønforløbet 1-5, 7.
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 (jf. bekendtgørelse nr. 87 af 12. marts 1984) indplaceres i basislønforløbet 2-6, 8.
6. Øvrige akademikere indplaceres i basislønforløbet 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 kr.</i>
Specialkonsulent	360.900
Chefkonsulent	387.900

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 chefpsykolog med følgende aflønning:

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

Lønseddeltekst: Grundløn

Bemærkning:

Ledende psykologer og chefpsykologer er ikke omfattet af Protokollat 1, pkt. 4.1 – 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 opgavevaretagelsen, balancen i forhold til tilsvarende stillinger på det øvrige arbejdsmarked eller hensyn til rekruttering og fastholdelse.

Der henvises i øvrigt til Bilag 3 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.

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

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.

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.

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.

Lønseddeltekst: Rådighedstillæg

§ 9. Overgangsordning ved overgang til basislønssystemet

[O.13] Gældende indtil 31.12.2013. Erstatte herefter af bestemmelsen i § 9A **[O.13]**

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. 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 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 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. 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.

§ 9A. Overførsel til basislønssystemet pr. 1. januar 2014

Stk. 1

[O.13] Ansatte, som var ansat før 1. april 1998, og som fortsat er omfattet af overenskomstens bestemmelser om løn og indplacering i §§ 26-30, overgår pr. 1. januar 2014 til basislønssystemet.

Stk. 2

Ved overgang til basislønssystemet sker indplacering på grundlag af den hidtidige samlede faste løn, ekskl. eventuelle centralt aftalte varige tillæg, som er videreført i det nye lønsystem.

Indplaceringen sker således:

- a) akademikere på trin 16 i det hidtidige lønforløb indplaceres på trin 8 i basislønforløbet.
- b) bibliotekarer på trin 12 i det hidtidige lønforløb indplaceres på trin 7 i basislønforløbet.

De 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.

Eventuelt turnustillæg indgår i beregningerne som andre tillæg.

Aflønning svarende til mindst trin 16 (307.535 kr. (31/3 2000-niveau)), for bibliotekarer mindst trin 12 (273.529 kr. (31/3 2000-niveau)) i det hidtidige lønforløb og evt. turnustillæg bevares – med mindre andet aftales – ved umiddelbar overgang til anden stilling inden for overenskomstens område. Bestemmelsen gælder også ved umiddelbar overgang fra en region.

Stk. 3

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

Stk. 4

Midlertidige tillæg bevares uændret i overensstemmelse med den lokale aftale herom. **[O.13]**

§ 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 delegere forhandlingsretten til de lokale repræsentanter.

Stk. 3. Forhåndsftaler

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

Bemærkning:

Forhåndsftaler 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 forhåndsaftalen 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 Akademikernes medlemsorganisationer 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 4 – Inspiration til lokale lønforhandlinger.

Stk. 6. Andre forhandlingsregler

[O.13] 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 lokal løndannelse og i særdeleshed dialogen mellem leder og den enkelte ansatte i de medarbejdergrupper, der omfattes af en aftale om forsøg med andre forhandlingsregler.

En aftale om forsøg med andre 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 den ansatte 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 andre forhandlingsregler er et forsøg, der bortfalder med udgangen af overenskomstperioden. Parterne evaluerer i passende tid inden 1. april 2015 forsøgene med de andre forhandlingsregler.

Bemærkning:

Forhandling om lokal løndannelse i forbindelse med ansættelse af nye medarbejdere sker fortsat mellem ansættelsesmyndigheden og den forhandlingsberettigede organisation. **[O.13]**

§ 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 Akademikerne med henblik på afholdelse af mæglingssmøde/forhandling mellem arbejdsgiverparten og Akademikerne 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 punkt a).

Bemærkning:

[O.13] Forhandlingen kan afvikles således, at alene den centrale organisationsrepræsentant deltager. Forinden forhandlingens afvikling har sagen være drøftet mellem KL og organisationen med henblik på klarlæggelse. [O.13]

- 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 løsninger 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 Akademikerne efter bemyndigelse.

Bemærkning:

Akademikerne 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 resultatløns kan ikke videreføres i tvisteløsningssystemet, dog kan de lokale parter anmode 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 stillingsskift 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 (fra 1. august 2014)

[2014] Ansatte optjener fuld anciennitet uanset timetal.

Bemærkning

Krav om beskæftigelse på mindst 8 timer pr. uge bortfalder pr. 1. august 2014.

For perioden før 1. august 2014 gælder de hidtidige bestemmelser om optjening af anciennitet:

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.

Ved deltidsansættelse på mindre end 8 (20) timer ugentlig sker oprykning til højere trin, når deltidsbeskæftigelsen har haft en sådan varighed, at den sammenlagt efter stk. 2 og denne bemærkning svarer til et års fuldtidsbeskæftigelse. **[2014]**

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 - 6 og §§ 8, 9 og 9A, reguleres med den procentregulering, som er gældende på det kommunale område. Resultatløn aftalt efter § 7 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 tilføjet 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 5.

Stk. 2

Det samlede pensionsbidrag udgør 17,5% **[O.13]** (pr. 1. januar 2014: 17,82%) **[O.13]** af de pensionsgivende lønde. Egetbidraget udgør 1/3 af det samlede pensionsbidrag.

Efter den ansattes eget valg kan 1,1% **[O.13]** (pr. 1. januar 2014: 1,42%) **[O.13]** 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

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.

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

For akademikere gælder følgende ATP-satser:

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.

§ 17. Frit valg

Stk. 1

Den enkelte medarbejder kan vælge kontant udbetaling i stedet for pension, for den del af pensionsbidraget, som overstiger 16,4%, jf. § 15, stk. 2.

Stk. 2

Hvis den ansatte vælger kontant udbetaling, betales beløbet månedsvis bagud. Tillægget er ikke pensionsgivende, og der ydes ikke særlig feriegodtgørelse af tillægget.

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. Bilag 2, pkt. 13, 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, jf. Protokollat 3.

§ 19. Højere individuel arbejdstid

Stk. 1

[O.13] Som forsøgsordning kan ansættelsesmyndigheden og den enkelte ansatte indgå aftale om forøgelse af arbejdstiden ud over (gennemsnitlig) 37 timer om ugen til maksimalt (gennemsnitlig) 42 timer om ugen.

Bemærkning:

Der kan først indgås aftale om højere individuel arbejdstid efter 3 måneders ansættelse og ordningen er frivillig.

Tillidsrepræsentanten orienteres om indgåede aftaler. **[O.13]**

Stk. 2

Lønnen forhøjes forholdsmæssigt på grundlag af det aftalte timetal, og der indbetales pensionsbidrag af den forhøjede løn.

Stk. 3

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. 4

Eventuelle rådighedsforpligtelser og rådighedstillæg fortsætter uændret, med mindre andet aftales.

Stk. 5

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 aftalen om højere individuel arbejdstid.

Stk. 6

En ansat, som afskediges uansøgt fra sin stilling, har dog altid ret til at vende tilbage til sin tidligere beskæftigelsesgrad i de sidste 3 måneder før fratrædelsestidspunktet.

§ 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 Bilag 2, pkt. 21.

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

Til den ansatte fremsendes meddelelse om uansøgt afsked. 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 til stede, medmindre oplysningerne strider mod den tavshedspligt, som følger af henholdsvis Forvaltningsloven eller Straffeloven, herunder tavshedspligt med hensyn til personlige forhold.

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

Stk. 4

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

Stk. 5

Hvis den ansatte har været uafbrudt beskæftiget 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, Kapitel 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. Tjenestemandshør

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

Stk. 1. Generelle ansættelsesvilkår

Aftaler i Protokollat om generelle ansættelsesvilkår (04.00) gælder efter deres indhold. Aftalerne er oplistet i Bilag 2.

Stk. 2. Aftale om arbejdsgiverens pligt til at underrette arbejdstageren om vilkårene for ansættelsesforholdet (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.

Stk. 3. Aftale om midlertidig tjeneste i højere stilling

Bemærkning:

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

Stk. 4. Aftale om kompetenceudvikling

Bemærkning:

Akademikere er omfattet af aftalens § 4, stk. 2, og § 5, stk. 1-4, samt bilaget ”Protokollat vedrørende udmøntning af trepartsmidlerne til kompetenceudvikling”. Vedrørende kompetenceudvikling i øvrigt for akademikere henvises til Bilag 3 til denne overenskomst.

Stk. 5. Særbestemmelser

For visse ansatte er der aftalt særbestemmelser, jf. Protokollat 1.

Stk. 6. Godtgørelse for merarbejde

Ansatte er omfattet af Aftale om godtgørelse for merarbejde til overenskomstansatte akademikere, jf. Protokollat 3.

Stk. 7. Rådighedsvagt i hjemmet

Ansatte er omfattet af aftale om etablering af samt betaling for rådighedsvagt i hjemmet, jf. Protokollat 4.

Stk. 8. Personalegoder

Ansatte er omfattet af aftale om nedgang i kontantløn ved indgåelse af lokale aftaler om personalegoder, jf. Protokollat 5.

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

[O.13]Pr. 1. januar 2014 udgår bestemmelserne i Kapitel 3, jf. § 9.[O.13]

§ 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:

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

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 2013, hvor intet andet er anført.

Stk. 2

Overenskomsten kan skriftligt opsiges af hver af parterne med 3 måneders varsel til en 31. marts, dog tidligst til den 31. marts 2015.

København, den 4. juli 2014

For

KL

Michael Ziegler

Anne G. Sørensen

For

Arkitektforbundet

Jens Smed

For

Bibliotekarforbundet

Søren Kløjgaard

For

Djøf - Danmarks Jurist- og Økonomforbund

Lisa Herold Ferbing

Mogens Kring Rasmussen

For

Dansk Kiropraktor Forening

Jakob Bjerre

For

DM (Dansk Magisterforening)

Ingrid Stage

For

Dansk Mejeriingeniør Forening

Anne-Sofi Christiansen

For

Dansk Psykolog Forening

Eva Secher Mathiasen

For

Den Danske Dyrlægeforening

Anne Marie Lassen-Nielsen

For

Den danske Præsteforening

Hans Christian Andersen

For

Forbundet Kommunikation og Sprog

Per Lindegaard Hjorth

John Stolberg

For

JA (Jordbrugsakademikerne)

Jakob Svendsen-Tune

Henning Otte Hansen

For

Pharmadanmark

Arne Kurdahl

Protokollat 1 - Vedrørende særbestemmelser

1 - Arkitekter

Optagelsesnævn

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

2 - Ansættelse i administrative stillinger (gælder ikke for Københavns 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 Overenskomsten for akademikere ansat i kommuner 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.

3 - Farmaceuter

3.1 Farmaceuter i Apotekervæsenets Pensionsordning

Til farmaceuter, der er optaget i Apotekervæsenets Pensionsordning, udbetales løn i henhold til § 3 eller §§ 26 og 27 **[O.13]** (pr. 1. januar 2014: §3) **[O.13]** med tillæg af 1/3 af den samlede pensionsprocent i henhold til § 15.

3.2 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

[O.13]Bestemmelsen i pkt. b) bortfalder pr. 1. januar 2014.[O.13]

4 - Psykologer

4.1 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 basislønforløbet, ydes et pensionsgivende tillæg på 17.800 kr.

Lønseddeltekst: PPR-tillæg

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.

4.2 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 støt-

tepsykologen forpligtet til at varetage andet psykologisk arbejde ved ansættelsesmyndigheden.

- d) Aftale om godtgørelse for merarbejde til overenskomstansatte akademikere (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.

4.3 Psykologiske konsulenter

Parterne er enige om, at der for psykologiske konsulenter, det vil sige psykologer, der - uden i forvejen at være ansat i vedkommende kommune - efter aftale beskæftiges i en kommune i enkelte timer med henblik på ydelse af psykologisk bistand til løsning af en eller flere konkrete sager, gælder følgende:

1. For hver arbejdstime ydes et honorar på 424 kr. (31/3 2000-niveau).
2. Honoraret procentreguleres efter de regler, der gælder for overenskomstansatte akademikere.
3. Der ydes en feriegodtgørelse på 12,95%.
4. Der ydes en kontant godtgørelse på 2,5% for 6. ferieuge.
5. Aftale om godtgørelse for benyttelse af eget befordringsmiddel på tjenesterejser gælder.

4.4 Bemærkning vedrørende psykologer

Når der ansættes en psykolog og autorisation er en forudsætning for varetagelse af stillingen, bør arbejdet tilrettelægges på en sådan måde, at der er mulighed for at gennemføre den i psykologloven forudsatte efteruddannelse.

For at opnå autorisation skal psykologen have gennemgået en praktisk uddannelse af mindst 2 års varighed, som skal have bredde indenfor psykologiske arbejdsområder. Endvidere skal der modtages faglig vejledning/supervision på 160 timer i løbet af de to år. Kravene til autorisationsuddannelsen er beskrevet i retningslinjer fra Psykolognævnet.

4.5 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.

5 - Bibliotekarer

5.1 Bibliotekarer, med aften-, lørdags-, bogbus eller søndagstjeneste

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

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

Bestemmelserne gælder ikke for biblioteksledere, vicebiblioteksledere og souschefer.

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

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.

5.2 Aflønning af løst ansatte bibliotekarer (tilkaldevikarer)

1. Bibliotekarer, der ansættes på under 8 timer pr. uge og i en periode på under 1 måneds varighed, aflønnes med timeløn.
2. Timelønnen beregnes som 1/1924 af den til den pågældendes anciennitet svarende nettoårsløn for overenskomstansatte bibliotekarer.
3. Der kan lokalt forhandles funktions- og/eller kvalifikationsløn oven i den anciennitetsbestemte løn.
4. Pension
 - a) Til timelønnen i pkt. 2 og 3 lægges en procent svarende til den pensionsprocent, der gælder for bibliotekarer ansat i henhold til Overenskomst for akademikere.
 - b) Hvis tilkaldevikaren allerede er omfattet af pensionsordning efter Overenskomsten for akademikere ansat i kommuner, forhøjes timelønnen ikke. I stedet indbetales pensionsbidrag til Kommunernes Pensionsforsikring.
5. Timelønnen efter pkt. 2 og 3 procentreguleres svarende til, hvad gælder for overenskomstansatte akademikere.
6. Der ydes en feriegodtgørelse på 12,95%
7. Der ydes en kontant godtgørelse på 2½% for 6. ferieuge, jf. § 45, stk. 2, i Aftale om

ferie for personale ansat i kommuner.

8. Ansættelse som timelønnet vikar kan ikke ske for mindre end 4 timer dagligt.

6 - 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.

København, 29. oktober 2013

For

KL

Michael Ziegler

Anne G. Sørensen

For

Akademikerne

Ingrid Stage

Protokollat 2 - 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 tjenstemandsvilkår eller kontraktvilkår.

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

For ansættelse på kontraktvilkår henvises til Rammeaftale om kontraktansættelse (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 3.

§ 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 Protokollat 3 - 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.

Stk. 2

Lønnen for andre chefer forhandles mellem ansættelsesmyndigheden og den forhandlingsberettigede organisation, jf. Aftale om lokal løndannelse for chefer (09.09).

§ 6. Pension

Stk. 1

Der indbetales pensionsbidrag til den relevante pensionsordning, jf. Bilag 5.

Det samlede pensionsbidrag udgør 18,52% **[O.13]** (med virkning fra 1. januar 2014: 18,75%) **[O.13]**. Egetbidraget udgør 1/3 af det samlede pensionsbidrag.

Stk. 2

Pensionen beregnes af de pensionsgivende lønde (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.

København, 29. oktober 2013

For

KL

Michael Ziegler

Anne G. Sørensen

For

Akademikerne

Ingrid Stage

Protokollat 3 - Aftale om godtgørelse for merarbejde til overenskomstan- satte akademikere

§ 1. Aftalens område

Stk. 1

Til akademiske medarbejdere, der er ansat i henhold til overenskomst, og for hvem der ikke er fastsat en højeste tjenestetid, kan der ydes godtgørelse for merarbejde efter de nedenfor under § 2-7 anførte regler.

Stk. 2

Aftalen finder ikke anvendelse for personale, der er omfattet af særskilte overtid- eller merarbejdsordninger, aftalt mellem overenskomstens parter.

Bemærkning:

Aftalen er med virkning fra 1. april 2008 sammenskrevet med tilsvarende aftale for Københavns Kommune. Der er ikke med sammenskrivningen sket realitetsændringer gældende for Københavns Kommune.

Aftalen finder ikke anvendelse for gymnasielærere, da der for disse er fastsat en højeste tjenestetid og overtidsordninger.

§ 2. Merarbejdsbegrebet

Stk. 1

Godtgørelse kan alene ydes for tjenstligt merarbejde, som er af midlertidig karakter, og som er pålagt den ansatte i henhold til særlig ordre eller ifølge en godkendt tjenstefordeling eller i øvrigt på forhånd har været godkendt som en forudsætning for den forsvarelige varetagelse af de med stillingen forbundne tjenstlige pligter.

Stk. 2

Godtgørelse kan endvidere kun ydes, hvis merarbejdet har været af større omfang og har strakt sig over en periode, der normalt ikke må være mindre end 4 uger.

Stk. 3

For personer, der er beskæftiget i stillinger, som i princippet besættes på tjenstemandsvilkår, henvises til praksis for ydelse af godtgørelse til tjenstemænd i tilsvarende stillinger.

Stk. 4

Til ansatte, der i medfør af indgåede aftaler oppebærer tillæg, herunder rådighedstillæg, som godtgørelse for overarbejde mv. samt til special- og chefkonsulenter kan godtgørelse kun ydes, hvis det samlede merarbejde væsentligt overstiger det overarbejde, der anses som godtgjort gennem tillægget/aflønningen.

Bemærkning:

Det bemærkes, at ved opgørelse af arbejdstid under tjensterejser i indlandet medregnes rejsetiden fuldt ud i arbejdstiden.

Rejsetid mellem kl. 22 og kl. 8 medregnes dog ikke som arbejdstid, hvis der er stillet soveplads til rådighed for den ansatte.

Den tid, der er medgået til andre hverv, fx undervisning, kan ikke medregnes ved opgørelsen af den samlede arbejdstid.

§ 3. Indberetning

For at godtgørelse kan ydes, skal den pågældende til sin foresatte afgive en indberetning om grundlaget for merarbejdet og dets omfang. Sådant indberetning afgives ved merarbejdets ophør, eller hvis merarbejdet strækker sig over længere tid, mindst hvert kvartal.

Bemærkning:

Vigtigheden af, at de muligheder for dokumentation og kontrol, som de pågældende regler og de faktiske forhold tillader, udnyttes bedst muligt, understreges. Følgende formkrav bør således i alle tilfælde være opfyldt:

- a) Godtgørelse for merarbejde kræver i alle tilfælde en skriftlig redegørelse fra vedkommende medarbejder med angivelse af grundlaget for merarbejdet, dets karakter samt timeforbruget.
- b) Redegørelsen, herunder det angivne timeforbrug, skal attesteres af den ansattes chef, der foretager indstilling på grundlag af sin vurdering af redegørelsen og drøftelsen med den ansatte.

§ 4. Merarbejdets fastsættelse

Den enkelte kommunalbestyrelse fastsætter merarbejdets omfang. Fastsættelsen sker på grundlag af en efter forudgående drøftelse med den pågældende afgivet indstilling fra den forvaltning, hvor den pågældende gør tjeneste.

Bemærkning:

Som det fremgår, fastsætter kommunalbestyrelsen godtgørelsens omfang, det vil sige for hvilket antal timer, der ydes godtgørelse for merarbejde. Herunder kan tages hensyn til, at en del af det opgivne bruttotimetal ikke er udført i form af effektiv tjeneste, men som rådighedstjeneste eller rejsetid under tjenesterejser i Danmark o.lign.

For forhåndsgodkendt, konstateret og attesteret merarbejde skal det af kommunalbestyrelsen fastsatte timetal lægges til grund for ydelse af godtgørelse efter §§ 5 eller 6.

§ 5. Godtgørelsen

Stk. 1

Godtgørelse for merarbejde ydes så vidt muligt i form af tjenestefrihed af samme varighed som det præsterede merarbejde med tillæg af 50%.

Stk. 2

Sådan tjenestefrihed bør normalt være tildelt den ansatte inden udløbet af det kvartal, der ligger umiddelbart efter det tidspunkt, da merarbejdes omfang er opgjort, jf. § 3.

Stk. 3

Meddelelse om tjenestefrihed gives den ansatte med passende varsel, der normalt ikke bør være mindre end 14 dage.

§ 6. Betaling

Hvis tjenestefrihed ikke kan ydes, godtgøres merarbejdet med en timesats, der beregnes som 1/1924 af lønnen i henhold til Overenskomst for akademikere ansat i kommuner, §§ 3 – 6 og 9, eller §§ 26 og 28 [O.13] (pr. 1. januar 2014: §§ 3-6 og 9A) [O.13], med tillæg af 1/3 af den samlede pensionsprocent i henhold til § 15 og med tillæg af 50%.

Evt. resultatløn, jf. § 7 i overenskomst for akademikere i kommuner, indgår tillige, hvis resultatlønnen er udmøntet som et løbende fast tillæg uden tidsbegrænsning.

Rådighedstillæg mv. indgår ikke i beregningen.

Bemærkning:

Opmærksomheden henledes på, at den enkelte medarbejder i henhold til bestemmelser om frit valg kan have valgt at få den del af pensionsbidraget, som overstiger 16,4%, udbetalt som et kontant beløb. Der vil i tilfælde heraf kun skulle tillægges 1/3 af pensionsprocenten på 16,4.

§ 7. Lokale aftaler

Der kan mellem kommunen/forvaltningen/institutionen og tillidsrepræsentanten træffes aftale om,

1. at udbetaling finder sted på tidligere tidspunkt end forudsat i § 6, eller at afspadsering finder sted på et senere tidspunkt end nævnt i § 5, stk. 2, og
2. der kan mellem kommunen og (lokale) repræsentanter for vedkommende forhandlingsberettigede organisation afholdes en årlig drøftelse af merarbejdets omfang. Konstateres der vedvarende merarbejde, kan det drøftes, hvordan dette nedbringes.

København, 29. oktober 2013

For

KL

Michael Ziegler

Anne G. Sørensen

For

Akademikerne

Ingrid Stage

Protokollat 4 - Aftale om etablering af samt betaling for rådighedsvagt i hjemmet

§ 1. Hvem er omfattet

Aftalen omfatter ansatte efter Overenskomst for akademikere ansat i kommuner.

Bemærkning:

Aftalen er med virkning fra 1. april 2008 sammenskrevet med tilsvarende aftale for Københavns Kommune. Der er ikke med sammenskrivningen sket realitetsændringer gældende for Københavns Kommune. Allerede eksisterende ordninger i Københavns Kommune videreføres uændret.

§ 2. Etablering af rådighedsvagt

Stk. 1

Det beror på vedkommende ansættelsesmyndigheds afgørelse, om der for en eller flere af ansættelsesmyndighedens arbejdspladser skal etableres rådighedsvagt i hjemmet uden for den for vedkommende arbejdsområde gældende normale arbejdstid. Ansættelsesmyndigheden kan frit bestemme, om rådighedsvagt skal etableres i hele perioden uden for normal arbejdstid eller kun en del af denne.

Stk. 2

Personalet har under rådighedsvagten pligt til at opholde sig i hjemmet.

Bemærkning:

Aftalen forudsætter, at rådighedsvagten holdes i hjemmet, men der er intet til hinder for, at vagten kan tilrettelægges på anden måde, fx ved benyttelse af mobiltelefon, personsøger eller lignende, hvis dette kan ske uden at svække rådighedsvagtens effektivitet sammenlignet med pligtigt ophold i hjemmet.

Stk. 3

Det forudsættes, at rådighedsvagten fordeles mellem flere ansatte, og at vagtperioderne højst udstrækkes over 1 uge ad gangen. Akademikerne har peget på, at antallet af personer, der deltager i rådighedsvagten, bør være mindst 4.

§ 3. Lokal aftale om erstatningsfrihed

Efter aftale mellem driftsledelsen og vedkommende medarbejder kan vagttjeneste erstattes med frihed således, at 3 timers rådighedstjeneste i stedet for ydelse af rådighedsvagtbetaling afregnes med 1 times frihed med løn, og at ud kald (effektiv tjeneste) under en rådighedsvagt kan erstattes med frihed med løn efter beregning som i Aftale om godtgørelse for merarbejde til overenskomstansatte akademikere (merarbejdsaftalen), jf. Protokollat 8.

§ 4. Vederlag

Stk. 1

For beordret rådighedsvagt i hjemmet ydes et vederlag pr. vagttime, som udgør 1/3 af en timesats, der beregnes som 1/1924 af den pågældendes nettoårs løn (ekskl. evt. rådighedstillæg mv., men inkl. evt. funktionstillæg og/eller kvalifikationstillæg, evt. udlig-

ningstillæg og evt. resultatlø, hvis resultatlønnen er udmøntet som et løbende fast tillæg uden tidsbegrænsning.

Stk. 2

Udkald (effektiv tjeneste) under en rådighedsvagt honoreres med almindelig timebetaling med et tillæg af 50% efter beregning som i Aftale om godtgørelse for merarbejde til overenskomstansatte akademikere, jf. Protokollat 3.

Stk. 3

Den effektive arbejdstid under opkald afregnes i hele timer for hvert udkald.

Stk. 4

For telefonopkald under rådighedsvagten, der medfører egentlig aktivitet for den vagthavende, ydes almindelig timebetaling med tillæg af 50% efter beregning som i Aftale om godtgørelse for merarbejde til overenskomstansatte akademikere (merarbejdsaftalen). Der kan for flere opkald inden for samme time, der medfører egentlig aktivitet, alene ydes betaling for 1 time. Rådighedsvagttillægget bortfalder samtidig for det antal timer, for hvilke der ydes timebetaling med tillæg af 50%.

Stk. 5

I tilfælde, hvor hvileperioden, jf. aftale af 3. august 1989 om hviletid og fridøgn, må udskydes til den efterfølgende arbejdsdag, afspadseres det forekommende overarbejde inkl. overarbejdstillæg i den udskudte hvileperiode, om fornødent suppleret med de under rådighedsvagterne optjente timer (3 rådighedstimer = 1 times frihed med løn) eller andet optjent merarbejde, der er godkendt til afspadsering.

København, 29. oktober 2013

For

KL

Michael Ziegler

Anne G. Sørensen

For

Akademikerne

Ingrid Stage

Protokollat 5 - 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, helbredsbedømmelse, 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 tilsva-

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 medarbejderes 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 jf. 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 jf. 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, 29. oktober 2013

For

KL

Michael Ziegler

Anne G. Sørensen

For

Akademikerne, på vegne af medlemsorganisationerne, der er omfattet af overenskomst for akademikere ansat i kommuner

Ingrid Stage

Bilag 1 - Overenskomstens område

I.

Forhandlingsberettiget organisation	Uddannelse	Almen betegnelse
Arkitektforbundet	Cand.arch.	Arkitekt
	[O.13]Cand.design[O.13]	
Bibliotekarforbundet	Bibliotekar/Bibliotekar DB	Bibliotekar
	Cand.scient.bibl.	
Djøf (Danmarks Jurist - og Økonomforbund)	AAD'ere	
	AAE'ere	
	Cand.act. (a)	Aktuar/kandidat i forsikringsvidenskab
	Cand.adm.pol. (a)	
	Cand.comm. (a) (c)	
	Cand.jur.	Juridisk kandidat
	Cand.merc. (a)	Erhvervsøkonomisk kandidat
	Cand.merc.aud. (a)	Revisorkandidat
	Cand.merc. (dat.) (a)	
	Cand.merc. (fil.) (a)	
	Cand.merc. int. (a)	
	Cand.merc. (it)	
	Cand.merc. (jur.) (a)	
	Cand.merc.(kom)(j)	
	Cand.merc. (mat.) (a)	
	Cand.merc. (psyk)	
	Cand.negot. med en 4-årig uddannelse (a)	
	Cand.negot. med en 5-årig uddannelse (a)	
	Cand.oecon (a)/ Cand.polit.	Økonom
	Cand.rer.soc. (a)	
	Cand.scient.adm. (a)	Kandidat i administration
	Cand.scient.oecon.(a)	
	Cand.scient.pol. (a)	Kandidat i statskundskab
	Cand.scient.san.publ. (a) (h)	Kandidat i folkesundhedsvidenskab (a) (h)
	Cand.scient.soc. (a) (b)	Sociolog
	Cand.tecn.soc. (a)	

	ESA	
	HA	
	HA-jur.	Handelsjurist
	Kand.samf. (a)	
	Mag. scient. soc. (a) (b)	Sociolog
Dansk Kiropraktor Forening	Cand.manu.	Kandidat i klinisk biomekanik
		Kiropraktor (d)
Dansk Magisterforening (DM)	Cand.art	
	Cand.comm. (c)	
	[O.13] Cand.ling.merc.(M A) (l) [O.13]	
	Cand.mag	
	Cand.mag I virksomhedskommunikation (g)	
	[O.13] cand.mag I kultur, kommunikation og globalisering (n) [O.13]	
	Cand.musicae (k)	
	Cand.phil.	
	[O.13] cand.public (m) [O.13]	
	Cand.pæd.	
	Cand.scient.	
	Cand.scient.anth.	Antropolog
	Cand.scient.san.publ. (a) (h)	Kandidater i folkesundhedsvidenskab (a) (h)
	Cand.scient.san. (i)	Sundhedsfaglig kandidat (i)
	Cand.scient.soc/ mag.scient.soc.(b)	Sociolog
	[O.13] Cand.theol. [O.13]	
	Cand.stat.	
	Dr.phil.	
	Dr.scient.	
	Lic.phil.	
	Lic.scient.	
	Mag.art.	Magister (bortset fra gymnasielærere)
	Mag.scient.	
	mag.scient.soc. (b)	Sociolog

		Konservator (e)
	Musikterapeut (f)	Musikterapeut (f)
Dansk Mejeriingeniør Forening	Cand.lact.	Mejeriingeniør
Dansk Psykolog Forening	Cand.psych.	Psykolog
	Cand.pæd. i psykologi	
	Mag.art. i psykologi	
	Lic.psych	
Den Danske Dyrlægeforening	Cand.med.vet.	Dyrlæge
Forbundet Kommunikation og Sprog	Cand.interpret.	
	[O.13] Cand.ling.merc.(M A) (l) [O.13]	
	[O.13] Cand.mag i kultur, kommunikation og globalisering (n) [O.13]	
	Cand.mag. i sprog og internationale forhold fra Aalborg Universitet	
	Cand.mag. i virksomhedskommunikation (g)	
	Cand.merc.(kom) (j)	
JA (Jordbrugsakademikerne)	[O.13] biologi-bioteknologi, kandidat og bachelor [O.13]	
	Cand.agro.	Agronom
	Cand.hort	Hortonom
	Cand.hort.arch.	Landskabsarkitekt
	Cand.oecon.agro	Jordbrugsøkonom
	Cand.scient. i agricultural development	
	[O.13] cand.scient. i agrobiologi [O.13]	
	Cand. scient. i jordbrug, natur og miljø	
	Cand.scient. i landskabsforvaltning	
	Cand.scient. i miljøkemi	
	Cand.silv.	Forstkandidat
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)	Kiropraktorer, der er autoriseret i henhold til Lov om autorisation af sundhedspersoner og om sundhedsfaglig virksomhed.
(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
(g)	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.
(h)	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.
(i)	Kandidater med en sundhedsfaglig professionsbacheloruddannelse og hvor faget har betydning for vedkommendes beskæftigelse henhører under Sundhedskartellet, øvrige henhører under DM.
(j)	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.
(k)	Det forudsættes, at kandidaten ansættes i en administrativ stilling, der ikke er omfattet af øvrige overenskomster indenfor KL's forhandlingsområde.
(l)	Cand.ling.merc. (MA in international business Communication – Multicultural Communication in Organizations) henhører under KS. Dog hører cand.ling.merc.(MA) under DM, for så vidt angår kandidater som ansættes i stillinger, hvor kandidaten alene underviser eller forsker.
(n)	Cand.mag i kultur, kommunikation og globalisering henhører under KS. Dog hører cand.mag. i kultur, kommunikation og globalisering under DM, for så vidt angår kandidater som ansættes i stillinger, hvor kandidaten alene underviser eller forsker.
(m)	Cand.public henhører under DM for så vidt angår kandidater med en bachelor, der hører under overenskomsten ansat i kommuners dækningsområde. Kandidater fra SDU i journalistik (linje A) er dog ikke omfattet af denne overenskomst.

II. Andre

Bachelorer

Bachelorer, som i henhold til § 1 i Bekendtgørelse af lov om universiteter (Universitetsloven) (Lbk .nr. 367 af 25. marts 2013) efter 3 års studier, af en kandidatuddannelse, har erhvervet bachelorgraden BA eller BS.

Bachelorer, der i henhold til Bekendtgørelse om bachelor- og kandidatuddannelser m.v.

ved Danmarks Biblioteksskole (Uddannelsesbekendtgørelsen) (bkg.nr. 740 af 30. juni 2008), efter 3 års studier af kandidatuddannelsen har erhvervet sig bachelorgraden BSc.

Bachelorer med bachelorgraden BA i bibliotekskundskab og videnskommunikation. Disse henhører under Bibliotekarforbundet.

Bachelorer, som i henhold til Bekendtgørelse om arkitektuddannelsen ved Det Kongelige Danske Kunstakademis Arkitektskole og Arkitektskolen i Aarhus (bkg.nr. 531 af 27. juni 2002), 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 bacheloreksamen, der henhører under denne overenskomsts dækningsområde, varetages af den organisation, som den adgangsgivende uddannelse henhører under. Forhandlings- og aftaleretten for kandidater på baggrund af en professionsbachelor med en samfundsfaglig eller erhvervsøkonomisk-merkantil professionsbachelor henhører under Djøf, med en ingeniørfaglig professionsbachelor henhører under IDA, mens øvrige henhører under DM.

IV. Cand.scient.med.

Forhandlings- og aftaleretten for ansatte med titlen cand.scient.med., som er optaget på uddannelsen på grundlag af en adgangsgivende eksamen, der henhører under denne overenskomst, varetages af den organisation, som den adgangsgivende eksamen henhører under. Forhandlings- og aftaleretten for kandidater med en bachelor i medicin varetages dog af Pharmadanmark. Kandidater med en professionsbachelor varetages af Pharmadanmark, når de er uddannet fra Aalborg universitet. Kandidater med en professionsbachelor fra Århus universitet varetages af Ingeniørforeningen.

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 denne overenskomsts dækningsområde, varetages af den organisation, som er angivet nedenfor. Øvrige kandidater med titlen cand.soc. er ikke omfattet af overenskomsten.

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. i Politisk Kommunikation og Ledelse varetages af KS, hvis kandidaten er optaget på uddannelsen på grundlag af en adgangsgivende bacheloruddannelse, der henhører under KS.

Cand.soc. med andre uddannelsesretninger end de ovenfor nævnte, som er omfattet af akademikeroverenskomsten, jf. 1. afsnit, henhører under Djøf.

VI. Udenlandske uddannelser

[O.13] Udenlandsk uddannede omfattes af overenskomsten, når uddannelsen er på niveau med og er sammenlignelig med en uddannelse, som er nævnt i Bilag 1.

Bemærkning:

Ved tvivl om uddannelsers niveau er sammenlignelig, søges information i Styrelsen for Universiteter og Internationalisering på www.fivu.dk. **[O.13]**

Bilag 2 - Vejledende bilag om Aftaler i Protokollat om generelle ansættelsesvilkår (04.00)

(Nummerering henviser til protokollatets numre – numre i parentes henviser til KL's aftale- og overenskomstnr.)

	Aftale og nr.	Omfatter ansatte?
1	Ansættelsesbreve (04.11)	Ja
2	Lønninger (04.30)	Ja
3	Løngaranti for ansatte omfattet af opgave- og strukturreformen (04.32) og Løngaranti for ansatte i jobcentre (04.33)	Ja
4	Beskæftigelsesanciennitet (04.40)	Ja
5	Midlertidig tjeneste i højere stilling (funktion) (04.51)	Ja
6	Lønberegning/lønfradrag (04.38)	Ja
7	Åremålsansættelse (04.50)	Ja
8	Supplerende pension (23.10)	Nej
9	Opsamlingsordningen (26.01)	Nej
10	Gruppeliv (23.11)	Nej
11	Tilrettelæggelse af arbejdstid (04.81)	Ja
12	Decentrale arbejdstidsaftaler (04.82)	Ja
13	Deltidsarbejde (04.83)	Ja
14	Deltidsansattes adgang til højere tjenestetid (04.85)	Ja
15	Tidsbegrænset ansættelse (04.84)	Ja
16	Merarbejde for tjenestemænd uden højeste tjenestetid (21.52)	Nej
17	Konvertering af ulempetillæg (04.86)	Ja
18	Tele- og hjemmearbejde (04.87)	Ja
19	Ferie (05.12)	Ja
20	Barsel mv. (05.13) og barselsudligning (05.14)	Ja
21	Tjenestefrihed uden løn (05.15)	Ja
22	Seniorpolitik (05.21)	Ja
23	Integrations- og oplæringsstillinger (05.25)	Ja
24	Befordringsgodtgørelse (05.71)	Ja
25	Kompetenceudvikling (05.31)	Ja
26	Socialt kapitel (05.41)	Ja
27	Virksomhedsoverenskomster (05.51)	Ja
28	Retstviftaftalen (05.61)	Ja
29	Aftale om kontrolforanstaltninger (05.65)	Ja
30	SU og tillidsrepræsentanter (05.80)	Ja
31	MED og tillidsrepræsentanter (05.86)	Ja
32	Aftale om trivsel og sundhed (05.35)	Ja
33	Statistikgrundlag for de lokale lønforhandlinger (04.39)	Ja

Bilag 3 - 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. 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.

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.

[O.13]I kompetenceudviklingsplanen kan indgå en karriereplan, evt. tilbud om karriereafklaring. Det kan endvidere drøftes, hvordan kompetenceudvikling kan fremmes via mobilitet og/eller nye opgaver. **[O.13]**

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 4 - 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 akademikergruppe, der skal forhandles med og for, har den nødvendige information; overenskomstens løbestemmelser, lokal MED-aftale etc.
- Forhandlerne skal have et fælles statistisk grundlag, jf. overenskomstens bestemmelser herom, herunder oplysninger om akademikerne 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 5 - Oversigt over pensionskasser

<i>Organisation</i>	<i>Pensionskasse</i>
Arkitektforbundet	Arkitekternes Pensionskasse
Bibliotekarforbundet	PFA-Pension
Dansk Kiropraktor Forening	SEB 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)
Den danske Præsteforening	Nordea Liv og Pension

*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 6 - "Det lokale økonomiske råderum"

Indledning

Lokal løndannelse er en del af løndannelsen i kommunerne.

Lokal løndannelse giver mulighed for de lokale parter til at indgå aftaler om løn, som passer til konkrete behov, arbejdspladser og arbejdsopgaver både for de enkelte ansatte og grupper af ansatte.

Der følger hermed et ansvar for aktivt at anvende og udvikle den lokale løndannelse, herunder at rette fokus mod de muligheder, der er i det lokale økonomiske råderum. Det lokale økonomiske råderum er de midler (varige og midlertidige), der er til rådighed til de lokale forhandlinger.

Lokal løndannelse kan bidrage til at skabe og styrke lokale løsninger

Lokal løndannelse kan bidrage til at understøtte strategiske indsatsområder, fx ved at understøtte kvaliteten i opgaveløsningen, større omstillingsprocesser, innovation, mål og resultater, mere effektive arbejdsmetoder og øget produktivitet.

Den kan endvidere understøtte rekruttering og fastholdelse af ansatte samt understøtte de ansattes engagement og udvikling af kompetencer.

Lokal løndannelse bør være vedkommende og gennemsigtig

Effektive og gode lokale forhandlingsprocesser baseret på dialog, åbenhed og fælles viden om prioriteringer af den lokale løndannelse er afgørende for, at lokal løndannelse fungerer godt.

Der bør være sammenhæng mellem løn- og personalepolitikken samt en synlig forbindelse mellem gruppens/den enkelte ansattes løn og opgaveløsning/kvalifikationer.

De lokale parter, herunder TR, har ansvar for at sikre effektive og gode forhandlingsprocesser samt for, at lokal løn kan understøtte udvikling og indsatsområder lokalt.

Lokal løndannelse i tilbageblik

Ved indførelsen af lokal løndannelse – dengang kaldet ny løn – aftalte KL og de enkelte faglige organisationer bl.a. at afkorte eller fjerne hidtidige anciennitetsbaserede lønforløb i de gamle overenskomster. De derved frigjorte midler udgjorde en "startkapital" til lokal løn. De variationer, der er i dag i andelen af lokal løn mellem personalegrupperne, afspejler bl.a. forskelle i den oprindelige startkapital.

Ud over startkapitalen, har KL og de faglige organisationer i perioden 1997-2010 centralt aftalt at afsætte penge til lokal løn som en del af overenskomstresultatet – den såkaldte forlodsfinansiering. I perioden 2006-2010 var der forskelle i, hvor meget der blev aftalt afsat i forlodsfinansiering mellem personalegrupperne. De lokale aftaleparter anvendte de forlods afsatte midler til at indgå konkrete lønaftaler for enkelte ansatte/grupper af ansatte.

Som led i overenskomstforhandlingerne i 2005 og 2008 var kommunen forpligtet til, jf. aftalen om udmøntningsgaranti, at dokumentere over for de faglige organisationer, at der var indgået lokale lønaftaler for minimum de forlods afsatte midler.

Efter 2010 har KL og de faglige organisationer ikke centralt afsat nye midler til lokal løn, og bestemmelserne i udmøntningsgarantiaftalen har derfor ikke været relevant siden.

Selvom der således ikke aktuelt er aftalt en central forlodsfinansiering af lokal løn i overenskomsterne er der midler til rådighed til lokal løn i kommunerne – det såkaldte økonomiske råderum.

Budgettets konsekvenser

Det lokale økonomiske råderum påvirkes af budgettet og den valgte budgetmodel i kommunen og på arbejdspladsen. Fastlæggelsen af midler til løn sker i budgetfasen i kommunen.

Det påvirker råderummet, om ledelsen har mulighed for at overføre midler fra et budgetår til det næste og fra øvrig drift til løn, hvordan budgetfremskrivningen sker, hvilke budgetforudsætninger som ligger til grund for budgettet, og om budgettet er baseret på lønsum eller normeringer.

En åbenhed om budgettets rammer og forudsætninger bidrager til at synliggøre forhandlingsrummet til den lokale løndannelse.

MED og lokal lønstatistik

MED-udvalgene kan i forbindelse med drøftelse af budgettet i MED fx beslutte at drøfte budgettets og budgetmodellens konsekvenser for råderummet til lokal løn, herunder kommunens prioritering af midler til lokal løn.

De lokale parter kan anvende kommunale lønstatistikker i forbindelse med forhandlingerne om lokal løn, jf. Aftale om statistikgrundlag for de lokale forhandlinger. Lønstatistikken viser fx størrelsen, andelen og udviklingen af lokal løn som helhed og på grupper af ansatte mv. i den enkelte kommune. De kommunale lønstatistikker kan findes på Kommunernes og Regionernes Løndatakontors hjemmeside: www.krl.dk.

Det lokale økonomiske råderum

Den lokale løndannelse sker i dag inden for rammerne af kommunernes økonomi.

De centrale parter har ikke fastsat minimums- eller maksimumsgrænser for, hvor mange penge de enkelte kommuner kan anvende til lokal løn. Det er ikke centralt aftalt, at en bestemt andel af lønsummen skal anvendes til lokal løn. Det er dog ikke målsætningen med lokal løndannelse at opnå besparelser på lønbudgettet.

Der er allerede midler til lokal løn, som kommer fra startkapitalen ved overgangen til ny løn, forlodsfinansieringer samt yderligere midler, kommunerne har anvendt til lokal løn. Nye penge til lokal løn må findes på budgettet, fx gennem prioriterede bevillinger, besparelser eller effektiviseringer.

Det er et ledelsesansvar at prioritere, at der er midler til rådighed til lokal løndannelse.

Hvor mange penge, der er til rådighed til lokal løndannelse, påvirkes af en række forhold. Der kan ske ændringer i centrale overenskomster og aftaler, lokale forhåndsftaler og konkrete lønaftaler i kommunen og på arbejdspladsen, der kan bevirke, at der løbende bliver flere eller færre penge til rådighed til lokal løndannelse. Fx kan der ved overenskomstforhandlingerne centralt være anvendt midler til forventede lokale afledte lønaftaler for resten af en personalegruppe.

Det lokale økonomiske råderum er således en dynamisk størrelse. Nedenstående forhold kan sammen med de allerede aftalte midler til lokal løn i kommunen anvendes som pejlemærke for, hvad der kan forhandles om ved lokallønsforhandlingerne. Dialog og åbenhed herom er vigtigt i den gode lokale forhandlingsproces.

De ændringer, som kan øge eller mindske råderummet til forhandling af lokal løn, kan overordnet opdeles i to hovedgrupper:

A) Ændringer i personale og overenskomster/aftaler

1. Personaleomsætning, eksempelvis hvor ansatte med et langt anciennitetsforløb/erfaring og høj løn erstattes med ansatte uden eller med et kortere anciennitetsforløb/erfaring og lavere løn eller omvendt
2. Personalesammensætning, eksempelvis hvor ansatte med en korterevarende uddannelse, der kan være lavere lønnet, erstattes med en medarbejder med en længerevarende uddannelse, der kan være højere lønnet, eller omvendt
3. Forhåndsftaler og funktionsløn, eksempelvis ved indgåelse, ændring af eller opsigelse/bortfald af en aftale eller funktion
4. Overgangstillæg eller garantilønstillæg, der bortfalder, eksempelvis, hvor en ansat, som i forbindelse med overgang til lokal løn fik aftalt et overgangstillæg, erstattes af ny medarbejder. Tilsvarende sker ved erstatning af en medarbejder, der ydes en individuel løngaranti, som følge af fx kommunalreformen
5. Bestemmelser i den centrale overenskomst, hvorefter der fx for en uddannelse eller en særlig funktion skal indgås lokal lønaftale
6. Vakancesituationer og andre fraværssituationer, fx barsel, sygdom, orlov, eksempelvis hvis en stilling, som følge af en fratrædt medarbejder, står vakant i en periode
7. Central finansiering af afledte lokale effekter¹

B) Budgetmodel og effektiviseringer

8. Øvrige driftsmidler ("ikke-lønkroner") konverteres til lønkroner, hvis det er muligt efter den lokalt valgte budgetmodel, eller omvendt, eksempelvis hvor der viser sig mulighed for at opnå besparelser på driften, vil en del af disse kunne anvendes til lokal løn
9. Eventuel overførsel af overskud henholdsvis underskud for et budgetår til det efterfølgende budgetår, eksempelvis, hvor der er opsparet uforbrugte lønmidler, som overføres til anvendelse det efterfølgende budgetår eller omvendt
10. Øget indtjening, hvis den lokale økonomistyringsmodel tillader, at den bruges helt eller delvist til løn, eksempelvis hvor der er mulighed for at anvende et ekstra provenue ved et større antal børn/brugere/borgere eller omvendt
11. Puljer, som lokalt er afsat for at kunne anvendes, hvor der er særligt behov, eksempel hvor der centralt i kommunen er afsat lønmidler til særlige indsatser mv.
12. Effektivisering/ændret arbejdstilrettelæggelse, eventuelt udmøntet som resultatløn, eksempelvis hvor arbejdet effektiviseres ved, at en ledig stilling ikke genbesættes.

De omtalte ændringer er de vigtigste faktorer, der påvirker det økonomiske råderum. Listen er dog ikke udtømmende. Man skal være opmærksom på, at nogle af ændringer-

¹ Ved indgåelse af centrale aftaler i de enkelte overenskomster for en del af en personalegruppe kan der være anvendt midler til forventede lokale afledte lønaftaler for resten af personalegruppen.

ne giver mulighed for indgåelse af aftaler om varige tillæg, mens andre, fx vakancer, giver mulighed for engangsbeløb.

Betydningen af reguleringsordningen mv.

KL og de faglige organisationer har i en årrække ved hver enkelt overenskomstforhandling aftalt at videreføre den såkaldte reguleringsordning i den efterfølgende overenskomstperiode. Reguleringsordningen bevirker, at lønudviklingen i den kommunale sektor nogenlunde følger lønudviklingen i den private sektor. Hvis lønudviklingen i kommunerne er lavere end i den private sektor – fx som følge af, at andelen af lokal løn er faldet – betyder reguleringsordningen, at lønnen alligevel vil stige, men som generelle lønstigninger frem for lokal løn.

Den samlede virkning af, hvor aktivt den enkelte kommune anvender lokal løn, er derfor helt afgørende for, om lønforbedringer sker som lokal løn i de enkelte kommuner eller efterfølgende som centrale lønreguleringer på landsplan. Alle parter har en fælles interesse i, at råderummet til lokal løn anvendes aktivt i de enkelte kommuner i overensstemmelse med intentionerne bag lokal løndannelse.

Desuden har KL og en række organisationer aftalt en gennemsnitsløngaranti², der lægger en bund for, hvor lav lønudviklingen for den enkelte personalegruppe kan være. Den samlede virkning af de lokale parters anvendelse og fordeling af lokal løn på personalegrupper, vil således kunne få betydning i forhold til den følgende overenskomstforhandling, hvor garantien i givet fald udløses for de personalegrupper, hvor lønudviklingen i overenskomstperioden har ligget for lavt.

² Den enkelte personalegruppe er omfattet af en garantilønsgruppe, som typisk omfatter ét eller flere overenskomstområder.