

REGIONERNES LØNNINGS- OG
TAKSTNÆVN

FORBUNDET KULTUR OG INFORMATION
DANSK KIROPRAKTOR FORENING
DM
DANSK MEJERIINGENIØR FORENING
DANSK PSYKOLOG FORENING
DEN DANSKE DYRLÆGEFORENING
DEN DANSKE LANDINSPEKTØRFOR-
ENING, DdL
DEN DANSKE PRÆSTEFORENING
DJØF
FORBUNDET ARKITEKTER OG DESIG-
NERE
FORBUNDET KOMMUNIKATION OG
SPROG
INGENIØRFORENINGEN, IDA
JA
PHARMADANMARK
DANSKE SCENOGRAFER
KONSTRUKTØRFORENINGEN

OVERENSKOMST
for
akademikere ansat i regioner m.v.

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

****NYT** med virkning fra dato = Hvis en bestemmelse træder i kraft efter overenskomstens ikrafttrædelse**

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

2021

INDHOLDSFORTEGNELSE

KAPITEL 1. OVERENSKOMSTENS OMRÅDE	4
§ 1. OVERENSKOMSTENS OMRÅDE	4
KAPITEL 2. AFLØNNING MV. AF AKADEMIKERE EFTER BASISLØNSYSTEMET	5
§ 2. PERSONAFGRÆNSNING.....	5
§ 3. FUNKTIONÆRLOV	5
§ 4. LØNDANNELSEN	6
§ 5. GRUNDLØN OG INDPLACERING.....	6
§ 6. FUNKTIONSLØN	7
§ 7. KVALIFIKATIONSLØN	7
§ 8. RESULTATLØN.....	8
§ 9. FORHANDLINGSSYSTEMET DECENTRALT.....	8
§ 10. RETS- OG INTERESSETVISTER.....	11
§ 11. ANCIENNITET	13
§ 12. DELTIDSBESKÆFTIGEDE, ANSÆTTELSE, LØN OG ANCIENNITET	14
§ 13. LØNREGULERING.....	15
§ 14. LØNUDBETALING.....	15
§ 15. PENSION	15
§ 16. FRIT VALG	18
§ 17. ATP	18
§ 18. ARBEJDSSTID.....	18
§ 19. PLUSTID	19
§ 20. GODTGØRELSE FOR UDGIFTER VED TJENESTEREJSER.....	20
§ 21. BARNES FØRSTE OG ANDEN SYGEDAG	20
§ 22. TJENESTEFRIHED	20
§ 23. OPSIGELSE	21

§ 24. TJENESTEMANDSFORHØR.....	23
§ 25. ØVRIGE ANSÆTTELSVILKÅR	23
KAPITEL 3. AFLØNNING MV. AF AKADEMIKERE, SOM IKKE ER OVERGÅET TIL BASISLØNSYSTEMET	24
§ 26. LØN OG INDPLACERING	24
§ 27. KVALIFIKATIONSTILLÆG.....	26
§ 28. LØNREGULERING.....	26
§ 29. ARBEJDSSTID.....	26
§ 30. ØVRIGE ANSÆTTELSVILKÅR	27
KAPITEL 4. OVERGANGS- OG IKRAFTTRÆDELSBESTEMMELSER.....	27
§ 31. OVERGANGSORDNING FOR ALLEREDE ANSATTE	27
§ 32. IKRAFTTRÆDEN OG OPSIGELSE	28
BILAG 1. OVERENSKOMSTENS OMRÅDE.....	31
BILAG 2. BETEGNELSER PÅ DEN ANSATTES LØNSEDEL	40
BILAG 3. KONSULENTORDNING.....	41
BILAG 4. KVALIFIKATIONSTILLÆG OG KOMPETENCEUDVIKLING	42
BILAG 5. RESULTATLØN	44
BILAG 6. INSPIRATION TIL DE LOKALE LØNFORHANDLINGER.....	45
BILAG 7. DET LOKALE ØKONOMISKE RÅDERUM	47
BILAG 8. OVERSIGT OVER PENSIONS KASSER.....	51
BILAG 9. AFSKRIFT AF PROTOKOLLAT 1 NR. 5 VEDRØRENDE BIBLIOTEKARER TIL KL`S OVERENSKOMST FOR AKADEMIKERE VEDRØRENDE BESTEMMELSEN OM BIBLIOTEKARER MED AFTEN-, LØRDAGS- OG BOGBUS ELLER SØNDAGSTJENESTER	53
BILAG 10. FOR AKADEMIKERE SOM I FORBINDELSE MED STRUKTURREFORMEN OVERGIK TIL ANSÆTTELSE I REGIONERNE FRA EN OVERENSKOMST INDGÅET MED H:S ELLER KL.....	54
BILAG 11: SENIORBONUS	55
PROTOKOLLAT VEDRØRENDE SÆRBESTEMMELSER.....	58
PROTOKOLLAT OM AFTALER OM NEDGANG I KONTANTLØN VED INDGÅELSE AF LOKALE AFTALER OM PERSONALEGODER	65

KAPITEL 1. OVERENSKOMSTENS OMRÅDE

§ 1. OVERENSKOMSTENS OMRÅDE

Stk. 1.

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

BEMÆRKNINGER:

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

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

Ansættelse af akademikere i stillinger på løntrin 50 og derover sker efter regionsrådets beslutning i det enkelte tilfælde enten som tjenestemand eller på overenskomstvilkår.

Vilkårene for overenskomstansættelse aftales med den forhandlingsberettigede organisation.

Der henvises i øvrigt til Aftale for chefer (OK [22.02.1](#)).

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

Stk. 2.

Overenskomsten gælder for personale i regional tjeneste.

Stk. 3.

Overenskomsten gælder endvidere for personale ved selvejende institutioner, med hvilke regioner indgår driftsaftaler med henblik på opfyldelsen af dem i lovgivningen pålagte forpligtelser.

Hvis der på institutionen er aftalt andet overenskomstgrundlag, fortsætter dette dog i stedet for, medmindre der indgås anden aftale mellem nærværende overenskomsts parter.

Stk. 4.

Overenskomsten omfatter ikke:

- 1) Tjenestemænd,
- 2) Pensionerede tjenestemænd fra

¹ Regionernes OK-Samling benævnes fremover OK

- a) staten, folkeskolen og folkekirken,
 - b) kommuner, amter og regioner
 - c) statsfinansierede eller koncessionerede virksomheder,
- 3) Ansatte, der får egenpension fra en pensionsordning, som en offentlig arbejdsgiver har bidraget til.

Ansatte på delpension betragtes ikke som pensionister i relation til ovenstående og er derfor omfattet af overenskomsten.

Stk. 5.

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

KAPITEL 2. AFLØNNING MV. AF AKADEMIKERE EFTER BASISLØNSYSTEMET

§ 2. PERSONAFGRÆNSNING.

Stk. 1.

Akademikere, som er ansat den 1. april 1998 eller senere, jf. dog § 26 stk. 4 og akademikere, som i medfør af § 31 overgår til aflønning efter grundlønsystemet, er omfattet af dette kapitel.

Stk. 2.

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

§ 3. FUNKTIONÆRLOV

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

BEMÆRKNINGER:

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

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

§ 4. LØNDANNELSEN

Stk. 1.

Lønnen består af 4 elementer: Grundløn, jf. § 5, funktionsløn, jf. § 6, kvalifikationsløn, jf. § 7 og resultatløn, jf. § 8.

BEMÆRKNINGER:

*Betegnelser på den ansattes lønseddel for grundløn og centralt aftalte til-
læg i henhold til denne overenskomst fremgår af bilag 2.*

§ 5. GRUNDLØN OG INDPLACERING

Stk. 1.

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

****NYT** med virkning fra 1. april 2022**

Grundløntrin	Årlig grundløn Indtil 31. marts 2022 (31. marts 2018 niveau)	Årlig grundløn Fra 1. april 2022 (31. marts 2018 niveau)
1	275.039 kr.	275.039 kr.
2	286.956 kr.	286.956 kr.
3	Udgået	Udgået
4	316.113 kr.	316.113 kr.
5	336.675 kr.	336.675 kr.
6	353.686 kr.	353.686 kr.
7	361.907 kr.	362.816 kr.
8	386.379 kr.	387.346 kr.

Alle trin er 1-årige. Trin 4 er dog 2-årigt.

Stk. 2.

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

****NYT** med virkning fra 1. april 2022**

- 1) Bachelorer indplaceres i grundlønforløbet 1-5. **Med virkning fra 1. april 2022: Bachelorer indplaceres i grundlønforløbet 1-6.**
- 2) AAE'ere og levnedsmiddelingenører indplaceres i grundlønforløbet 1-6.
- 3) Bibliotekarer med afgangseksamen fra Det Informationsvidenskabelige Akademi (tidligere Danmarks Biblioteksskole) indplaceres i grundlønforløbet 1-5,7.
- 4) HA'ere, cand.negot'er med 4 års uddannelse, ESA'ere, handelsjurister og AAD'ere indplaceres i grundlønforløbet 1-7.
- 5) Cand.phil'er, cand.interpret'er og musikterapeuter uddannet i henhold til bekendtgørelse nr. 87 af den 12. marts 1984 indplaceres i grundlønforløbet 2-6, 8.

****NYT****

- 6) **Medarbejdere med en 1-årig akademisk overbygningsuddannelse indplaceres i grundlønforløbet 2, 4-7.**
- 7) Øvrige akademikere indplaceres i grundlønforløbet 4-6, 8.

BEMÆRKNINGER:

Der er mulighed for at indplacere medarbejdere som special- eller chefkonsulenter, jf. bilag 3.

Akademi-, eksport-, teknikum- og diplomingeniører følger det generelle lønforløb (basisløn 4-6, 8).

§ 6. FUNKTIONSLØN

Stk. 1.

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

Stk. 2.

Centralt aftalt funktionsløn ydes i det omfang, det fremgår af protokollaterne for de enkelte stillingsgrupper.

Stk. 3.

Funktionsløn aftales i øvrigt decentralt på grundlag af de funktioner, den ansatte/de ansatte varetager.

Stk. 4.

Funktionsløn ydes som pensionsgivende tillæg. Tidligere aftaler om funktionsløn, der er ydet som ikke-pensionsgivende tillæg, bevarer deres status som ikke-pensionsgivende tillæg, medmindre andet aftales.

§ 7. KVALIFIKATIONSLØN

Stk. 1.

Kvalifikationsløn ydes ud over grundlønnen og eventuel funktionsløn. Kvalifikationsløn baseres på den enkelte ansattes, eller grupper af ansattes, kvalifikationer. Kriterierne for kvalifikationerne tager udgangspunkt i objektive forhold som eksempelvis uddannelse og erfaring.

Stk. 2.

Centralt aftalt kvalifikationsløn ydes i det omfang, det fremgår af protokollaterne for de enkelte stillingsgrupper.

Stk. 3.

Kvalifikationsløn aftales i øvrigt decentralt.

Stk. 4.

Kvalifikationsløn ydes som pensionsgivende tillæg. Tidligere aftaler om kvalifikationsløn, der er ydet som ikke-pensionsgivende tillæg, bevarer deres status som ikke-pensionsgivende tillæg, med mindre andet aftales.

BEMÆRKNINGER:

Ved forhandling af kvalifikationsløn 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 4 om kvalifikationsløn og kompetenceudvikling.

§ 8. RESULTATLØN

Stk. 1.

Resultatløn ydes ud over grundlønnen og funktionsløn og/eller kvalifikationsløn. Resultatløn baseres på opfyldelse af fastsatte mål af enten kvantitativ eller kvalitativ karakter, jf. bilag 5.

Stk. 2.

Resultatløn aftales lokalt. Resultatløn kan anvendes til personalegrupper eller enkelte ansatte.

Stk. 3.

Resultatløn kan ydes som engangsbeløb eller midlertidige tillæg.

Stk. 4.

Det kan aftales, at resultatløn er pensionsgivende.

BEMÆRKNINGER:

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

§ 9. FORHANDLINGSSYSTEMET DECENTRALT

Stk. 1. Aftaleret

Lokal aftale om ydelse af tillæg indgås mellem regionen og vedkommende forhandlingsberettigede organisation eller de hertil bemyndigede.

BEMÆRKNINGER:

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

Forhandlingsretten udøves af den forhandlingsberettigede personaleorganisation.

Stk. 2.

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

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

Stk. 3.

Der er mulighed for lokalt med tillidsrepræsentanten at indgå aftale om andre forhandlingsregler end nævnt i stk. 1. Hensigten er at styrke den lokale dialog om den lokale løndannelse og i særdeleshed dialogen mellem leder og den enkelte ansatte, der er omfattet af en aftale om andre forhandlingsregler.

En aftale om 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 ledelsen sendes til tillidsrepræsentanten, som inden en frist på 7 hverdage fra modtagelsen af resultatet kan kræve optaget forhandling med ledelsen. Kræves der ikke forhandling, anses forhandlingsresultatet for tiltrådt.

Ledelsen og tillidsrepræsentanten evaluerer én gang årligt de lokale forhandlinger.

BEMÆRKNINGER:

Forhandlinger om lokal løndannelse i forbindelse med ansættelse af nye medarbejdere sker fortsat mellem ansættelsesmyndigheden og den forhandlingsberettigede organisation.

Stk. 4. Forhåndsaftaler

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

BEMÆRKNINGER:

Forhåndsaftaler kan indgås for hele eller dele af regionen.

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

Stk. 5. Drøftelse

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

Stk. 6. Procedure decentralt

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

Der forhandles som udgangspunkt en gang årligt, medmindre andet aftales lokalt.

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

BEMÆRKNINGER:

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

Hvis ingen af parterne fremsætter krav om forhandling, tages der ikke initiativ til afholdelse af en forhandling.

Hvis ikke andet er aftalt, afholdes forhandling senest 6 uger efter modtagelse af en forhandlingsbegæring.

BEMÆRKNINGER:

Sager om nyansættelser og væsentlige stillingsændringer søges fremmet mest muligt.

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

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

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

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

Stk. 7. Indholdet af lokale aftaler

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

BEMÆRKNINGER:

Der henvises til bilag 6 vedr. inspiration til lokale lønforhandlinger.

Stk. 8. Råderum til lokal løndannelse

Der er i hele perioden midler til rådighed til lokal løndannelse, jf. bilag 7 (råderumspapiret).

BEMÆRKNINGER:

Afsættelsen af midler til løn sker i budgetfasen. Der tages dermed i budgetfasen stilling til størrelsen af midlerne til løn, som kan aftales anvendt lokalt. Der er ikke centralt fastsat et loft for anvendelse af midler til lokal løndannelse.

Den samlede virkning af de enkelte regioners dispositioner omkring lokal løndannelse er helt afgørende for størrelsen af de generelle lønstigninger, der udmøntes pr. automatik over reguleringsordningen, eller om midlerne er brugt mere 'aktivt' i overensstemmelse med intensjonerne bag lokal løndannelse.

§ 10. RETS- OG INTERESSETVISTER

Stk. 1. Retstvister

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

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

Stk. 2. Interessetvister

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

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

BEMÆRKNINGER:

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.

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

Stk. 3. Opsigelse og ophør af aftaler om funktionstillæg, kvalifikationstillæg og resultatløøn.

Funktionstillæg

- a) Centrale aftaler om funktionstillæg kan opsiges i overensstemmelse med bestemmelser i overenskomsten og hovedaftalen eller kan ændres ved enighed.

BEMÆRKNINGER:

Denne bestemmelse omhandler kun ændring af kollektive aftaler.

- b) Decentrale aftaler om funktionstillæg kan opsiges i overensstemmelse med den decentrale aftale eller ændres ved enighed mellem aftalens parter.

BEMÆRKNINGER:

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

- c) Funktionstillæg med hjemmel i decentrale eller centrale aftaler kan ophøre i de tilfælde, hvor funktionen bortfalder for den pågældende, og forudsætningen for tillægget var knyttet til varetagelsen af den bestemte funktion. Decentralt aftalte tillæg kan desuden ophøre i overensstemmelse med bestemmelser herom i den lokale aftale, herunder forhåndsaftaler. Bortfald af tillæg kan medføre vilkårsændringer for den enkelte ansatte, som skal behandles efter overenskomstens bestemmelser.

Kvalifikationstillæg

- a) Centrale aftaler om kvalifikationstillæg kan opsiges i overensstemmelse med bestemmelserne i overenskomsten og hovedaftalen eller kan ændres ved enighed.

BEMÆRKNINGER:

Denne bestemmelse omhandler kun ændring af kollektive aftaler.

- b) Decentrale kollektive aftaler om kvalifikationstillæg kan opsiges i overensstemmelse med den decentrale aftale eller ændres ved enighed mellem aftalens parter.

BEMÆRKNINGER:

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

- c) Decentrale aftaler om kvalifikationstillæg for den enkelte ansatte kan i øvrigt ændres ved enighed mellem aftalens parter.

BEMÆRKNINGER:

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

Resultatløn

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

§ 11. ANCIENNITET

Stk. 1.

Ancienniteten regnes normalt efter det antal år, den pågældende efter bestået eksamen - i eller uden for regional tjeneste - har været beskæftiget med arbejde betinget af akademisk uddannelse, herunder eventuel værnepligtstjeneste.

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

BEMÆRKNINGER:

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

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

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

Stk. 2.

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

§ 12. DELTIDSBESKÆFTIGEDE, ANSÆTTELSE, LØN OG ANCIENNITET

Stk. 1.

- 1) Ved ansættelse på deltid med mindre end 8 arbejdstimer pr. uge træffes forud aftale mellem regionen og organisationen, jf. Rammeaftale om deltidsarbejde (OK [11.28.1](#)).
- 2) Ved ansættelse på deltid med 8-20 timer pr. uge sker efterfølgende underretning fra ansættelsesmyndigheden til organisationen.

Stk. 2.

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

Stk. 3.

Ansatte optjener fuld anciennitet uanset timetal.

BEMÆRKNINGER:

Krav om beskæftigelse på mindst 8 timer pr. uge bortfalder pr. 1. september 2014. For perioden før 1. september 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 den 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 beregningen af ancienniteten.*
- 5) *Relevant timelønsbeskæftigelse, der udgør mindst 8 timer pr. uge, medregnes, hvis beskæftigelsen har (haft) en sammenhængende varighed af 3 måneder.*

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

§ 13. LØNREGULERING

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

§ 14. LØNUDBETALING

Lønnen udbetales månedsvis bagud.

§ 15. PENSION

Stk. 1.

Der indbetales pensionsbidrag til den relevante pensionskasse/ordning, der er nævnt i bilag 8.

****NYT** med virkning fra 1. april 2022**

Stk. 2.

Det samlede pensionsbidrag udgør 18,46 % (**med virkning fra 1. april 2022: 18,58 %**) af de pensionsgivende lønde. Egetbidraget udgør 1/3 af det samlede pensionsbidrag. Lønspesifikationen skal indeholde oplysning herom.

Stk. 3.

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

Stk. 4.

Regionen indbetaler pensionsbidraget til pensionsordningen månedsvis bagud samtidig med lønudbetalingen.

Stk. 5.

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

Stk. 6.

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

Stk. 7.

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

Stk. 8.

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

Stk. 9.

Tilbagekøb uden forbindelse med pensionsbegivenhedens indtræden kan ikke finde sted for bidrag, der indbetales efter den 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.

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

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

Ved udbetaling som løn gælder følgende:

Der beregnes ikke særlig feriegodtgørelse af beløbet.

Beløbet er ikke pensionsgivende.

Beløbet indgår ikke ved beregning af overarbejds- eller merarbejdsbetaling.

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

Stk. 12.

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 oplyse ansættelsesmyndigheden skriftligt om:

1. størrelsen af den forhøjede indbetaling enten i form af et fast kronebeløb eller med en procent af lønnen
2. perioden forhøjelsen skal indbetales i.

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

****NYT****

Stk. 13.

Udenlandske ansatte i forskerstillinger eller særligt specialiserede stillinger, som er ansat tidsbegrænset, kan vælge at få udbetalt det samlede pensionsbidrag som løn.

Det er en betingelse, at ansættelsen sker for en periode på højst 5 år.

Ansættelsesmyndigheden udbetaler det samlede pensionsbidrag som løn til den ansatte med fradrag af præmie til gruppeliv i stedet for at indbetale pensionsbidrag til den pensionsordning, der er angivet i overenskomsten.

Den ansatte er under ansættelsen omfattet af gruppelivsordningen. Ansættelsesmyndigheden indbetaler den til enhver tid gældende præmie til gruppelivsforsikringen.

Ved udbetaling af løn gælder følgende:

- Der beregnes ikke særlig feriegodtgørelse af beløbet.
- Beløbet er ikke pensionsgivende.
- Beløbet indgår ikke ved beregning af overarbejdsbetaling.

BEMÆRKNINGER:

Ved "Udenlandske ansatte" forstås ansatte uden dansk statsborgerskab, der er rekrutteret i udlandet og ansættes i tidsbegrænsede stillinger.

Hvis en ansættelse forlænges, finder bestemmelsen fortsat anvendelse. Den samlede ansættelsestid omfattet af bestemmelsen kan dog ikke overstige 5 år. Ved fortsat ansættelse ud over 5 år eller ved overgang til tidsubegrænset ansættelse indbetales herfter fuldt pensionsbidrag i henhold til overenskomsten.

Bestemmelsen finder alene anvendelse, hvis den ansatte anmoder om at få det samlede pensionsbidrag (både arbejdsgiver- og egetbidraget) udbetalt som løn under ansættelsen. Den ansatte kan også senere i løbet af ansættelsen vælge at få udbetalt pensionsbidraget, forudsat de almindelige betingelser i bestemmelsen er opfyldt. I så fald udbetales pensionsbidraget fra førstkommende mulige lønudbetaling. Allerede indbetalte pensionsbidrag kan ikke tilbageføres med henblik på udbetaling til den ansatte.

En ansat, der hidtil har fået pensionsbidrag udbetalt som løn, kan vælge at træde ud af ordningen, hvorefter der for den resterende del af ansættelsen skal ske indbetaling af pensionsbidrag efter de almindelige regler. Indbetaling af pensionsbidrag sker fra førstkommende mulige lønudbetaling.

Allerede ansatte, der ved bestemmelsens ikrafttræden opfylder betingelserne for at få pensionsbidraget udbetalt som løn, kan vælge at blive omfattet af bestemmelsen for den resterende del af ansættelsen, dog ikke for længere tid end 5 år fra ansættelsens starttidspunkt.

Det henstilles, at ansættelsesmyndigheden i forbindelse med ansættelsen gør ansøgeren opmærksom på muligheden for at få udbetalt pensionsbidraget som løn, således at ansøgeren allerede fra starten af ansættelsen kan få mulighed herfor.

Den ansatte er under ansættelsen omfattet af Aftale om gruppelevsforikring for tjenestemænd og visse andre ansatte. Ansættelsesmyndigheden indbetaler den til enhver tid gældende præmie til Forenede gruppelev.

§ 16. FRIT VALG

Stk. 1.

Den enkelte ansatte kan vælge, at hele eller dele af pensionsbidraget over 16,4%, i stedet for indbetaling til pensionskassen skal udbetales som løn.

Stk. 2.

Den ansatte retter henvendelse til ansættelsesmyndigheden, hvis den pågældende ønsker pensionsbidraget udbetalt som løn. Hvis den ansatte vælger udbetaling som løn, sker det på følgende vilkår:

1. Beløbet gøres pensionsgivende og omregnes til 31. marts 2018 niveau.
2. Der beregnes 1,95% særlig feriegodtgørelse.
3. Beløbet udbetales månedsvis bagud.
4. Der foretages valg for mindst et år ad gangen.
5. Hvis den enkelte medarbejder ønsker omvalg, sker dette på medarbejderens eget initiativ og tidligst efter et år.

§ 17. ATP

De ansatte er omfattet af ATP-ordningens A-sats, jf. Generel orientering om arbejdsmarkedets tillægspension og bidrag (OK [11.33.1](#)).

§ 18. ARBEJDSTID

Stk. 1.

Lønnen i § 4 forudsætter fuldtidsbeskæftigelse svarende til normalt 37 timer ugentlig.

BEMÆRKNINGER:

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

Stk. 2.

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

Stk. 3.

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

Stk. 4.

Der er ret til en betalt spisepause af mindre end ½ times varighed, som indregnes i arbejdstiden, hvor den ansatte står til rådighed og ikke kan forlade arbejdspladsen/institutionen.

BEMÆRKNINGER:

Retten til betalt spisepause forudsætter, at den ansatte står til rådighed i pausen.

Der er ikke med denne bestemmelse tilsigtet nogen ændring af hidtidig praksis i forhold til arbejdsplanlægningen, ligesom bestemmelsen ikke har betydning for praktiseringen af eksisterende arbejdstidsregler.

Retten til betalt spisepause bortfalder ikke, selvom arbejdsgiver forlænger pausens varighed eller giver afkald på den ansattes rådighedspligt.

§ 19. PLUSTID

Stk. 1.

Den enkelte ansatte og arbejdsgiveren kan aftales en individuel arbejdstid, der er højere end fuldtidsansættelse.

BEMÆRKNINGER:

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

Tillidsrepræsentanten orienteres om indgåede aftaler.

Stk. 2.

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

Stk. 3.

Lønnen forhøjes forholdsmæssigt på grundlag af det aftalte timetal.

BEMÆRKNINGER:

Eventuelle rådighedsforpligtelser og rådighedstillæg fortsætter uændret, med mindre andet aftales

Stk. 4.

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

Stk. 5.

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

Stk. 6.

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

Stk. 7.

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

BEMÆRKNING

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

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

§ 20. GODTGØRELSE FOR UDGIFTER VED TJENESTEREJSER

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

§ 21. BARNES FØRSTE OG ANDEN SYGEDAG

Stk. 1.

Ansatte har efter anmodning i det enkelte tilfælde adgang til hel eller delvis tjenestefrihed på et barns første og anden sygedag, når følgende betingelser er opfyldt:

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

BEMÆRKNINGER:

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

Tjenestefriheden regnes ikke som sygefravær, men fraværslisten suppleres med oplysninger om fraværet på grund af barnets første og anden sygedag.

Stk. 2.

Under tjenestefrihed efter stk. 1 har den ansatte ret til løn.

Stk. 3.

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

§ 22. TJENESTEFRIHED

Stk. 1.

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

Stk. 2.

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

Stk. 3.

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

- 1) det er aftalt mellem de relevante overenskomstparter,
- 2) tjenestefriheden bruges til studier, og
- 3) studierne er i regionens interesse.

Stk. 4.

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

§ 23. OPSIGELSE

Stk. 1.

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

Stk. 2.

Meddelelse om uansøgt afsked fremsendes til den ansatte. Fremsendes meddelelsen digitalt, orienteres den ansatte om, at meddelelsen kan videresendes til organisationen ved dennes eventuelle inddragelse i sagen. Hvis meddelelsen fremsendes pr. brev vedlægges kopi af meddelelsen, som den ansatte kan udlevere til organisationen ved dennes eventuelle inddragelse i sagen.

Stk. 3.

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

Tilbageholder den afskedigende myndighed tavshedsbelagte oplysninger, orienteres organisationen herom i forbindelse med underretningen. Samtidig underrettes om, at den ansatte er orienteret om, at meddelelsen kan videresendes/kopien af brevet kan udleveres til organisationen.

BEMÆRKNINGER:

Underretningen til organisationen sker digitalt.

	<i>CVR-nr.</i>
<i>Forbundet Kultur og Information:</i>	<i>55 62 33 17</i>
<i>Dansk Kiropraktor Forening:</i>	<i>65 00 74 28</i>
<i>DM:</i>	<i>17 54 20 28</i>
<i>Dansk Mejeriingeniør Forening:</i>	<i>81 64 76 12</i>
<i>Dansk Psykolog Forening:</i>	<i>10 32 37 11</i>

<i>Dem Danske Dyrlægeforening:</i>	56 08 51 14
<i>Den Danske Landinspektørforening:</i>	15 26 89 13
<i>Den Danske Præsteforening:</i>	26 60 10 10
<i>Djøf:</i>	17 51 71 12
<i>Forbundet Arkitekter og Designere:</i>	28 61 82 47
<i>Forbundet Kommunikation og Sprog:</i>	42 02 81 18
<i>Ingeniørforeningen, IDA:</i>	21 46 52 16
<i>JA:</i>	11 59 46 03
<i>Pharmadanmark:</i>	65 25 03 14
<i>Danske Scenografer</i>	20 76 35 07
<i>Konstruktørforeningen</i>	21 55 60 17

Underretningen til organisationen indeholder som hidtil oplysninger, der gør det muligt at identificere den ansatte.

Stk. 4.

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

Stk. 5.

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

Stk. 6.

Et afskedigelsesnævn består af 3 medlemmer, hvoraf en udpeges af RLTN og en udpeges af organisationen/organisationerne, hvorefter parterne i forening peger på en opmand. Parterne retter herefter henvendelse til Arbejdsrettens formand med anmodning om udpegning af opmanden. Kan enighed om indstilling ikke opnås, anmoder parterne Arbejdsrettens formand om at udpege en opmand. Opmanden fungerer som nævnets formand.

BEMÆRKNINGER:

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

Stk. 7.

Afskedigelsesnævnet fastsætter selv sin forretningsorden. For nævnet kan afhøres parter og vidner.

Nævnet afsiger en motiveret kendelse.

Hvis nævnet finder, at opsigelsen ikke er rimeligt begrundet i den ansattes eller regionens forhold, kan det pålægges regionen at afbøde virkningerne af opsigelsen.

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

Størrelsen af godtgørelsen fastsættes af nævnet, som skal tage hensyn til sagens omstændigheder og til, hvor længe ansættelsesforholdet har varet.

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

Stk. 8.

Ansatte, som opsiges af årsager, som er begrundet i ansættelsesmyndighedens forhold, fx besparelser eller omstruktureringer, har ret til frihed med løn i op til to timer til at søge vejledning i vedkommendes a-kasse/fagforening. Friheden placeres i videst muligt omfang under hensyn til arbejdspladsens drift.

§ 24. TJENESTEMANDSFORHØR

Den ansatte har pligt til at give møde ved tjenestemandsförhör og afgive forklaring. Förhörslederen kan forlange, at en ansat, der föres som vidne, afgiver udtalelser på 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 ANSÆTTELSVILKÅR

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

****NYT****

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

BEMÆRKNINGER:

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

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

BEMÆRKNINGER:

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

7. Lønberegning/lønfradrag (OK [11.12.1](#)).
8. Åremålsansættelse (OK [21.15.1](#)).
9. Supplerende pension (OK [11.25.1](#)).
12. Tilrettelæggelse af arbejdstid (OK [11.05.0](#)).

13. Decentrale arbejdstidsaftaler (OK [11.05.02](#)).
14. Deltidsarbejde (OK [11.28.1](#)).
16. Tidsbegrænset ansættelse (OK [11.27.1](#)).
19. Tele- og hjemmearbejde (OK [11.26.1](#)).
20. Ferie (OK [11.04.1](#)).
21. Barsel mv. (OK [11.09.2](#)).
22. Tjenestefrihed uden løn (OK [11.30.1](#)).
23. Seniorpolitik (OK [11.22.1](#)).
24. Integrations- og oplæringsstillinger (OK [11.34.1](#)).
25. Befordringsgodtgørelse (OK [21.14.1](#)).
26. Kompetenceudvikling (OK [11.16.2](#)), for så vidt angår § 4, stk. 2 og § 5, stk. 1-4 samt bilaget ”Protokollat vedrørende udmøntning af trepartsmidlerne til kompetenceudvikling”.

BEMÆRKNINGER:

De ansatte er omfattet af Aftale om kompetencefond (OK [11.16.6](#))

27. Socialt kapitel (OK [11.08.1](#)).
28. Trivsel og sundhed (OK [11.35.1](#))
29. Kontrolforanstaltninger (OK [11.16.4](#))
30. Virksomhedsoverenskomster (OK [11.24.1](#)).
33. SU og Tillidsrepræsentanter (OK [11.06.1](#)).
34. MED og Tillidsrepræsentanter (OK [11.06.2](#)).
36. Aftale om statistikgrundlag for de lokale lønforhandlinger (OK [11.20.4](#))

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

§ 26. LØN OG INDPLACERING

Stk. 1.

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

BEMÆRKNINGER:

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

Stk. 2.

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

<i>Trin</i>	<i>Årlig grundløn, nettoløn (31. marts 2018 ni- veau)</i>
1	265.064 kr.
2	270.982 kr.
3	280.949 kr.
4	291.097 kr.
5	300.881 kr.
6	310.710 kr.
7	321.581 kr.
8	331.003 kr.
9	341.151 kr.
10	350.438 kr.
11	360.586 kr.
12	367.652 kr.
13	377.798 kr.
14	387.811 kr.
15	398.862 kr.
16	413.359 kr.
17	422.237 kr.

Stk. 3.

Indplacering i ovennævnte løntrinsforløb sker således:

- 1) Handelsjurister, AAE'ere, AAD'ere, HA'ere, ESA'ere, BA'ere , BS'ere og levnedsmiddelingenører indplaceres i løntrinsforløbet 1-7. Der kan ske personlig oprykning til trin 8.
- 2) Cand.phil.er, cand.interpret.er og musikterapeuter uddannet i henhold til bekendtgørelse nr. 87 af 12-03-1984 indplaceres i løntrinsforløbet 1-16.
- 3) Civilingenører, farmaceuter og landinspektører indplaceres i løntrinsforløbet 4-17.
- 4) Cand.negot.er med en 4-årig uddannelse indplaceres i løntrinsforløbet 1-14.
- 5) Bibliotekarere indplaceres i løntrinsforløbet 1-12, hvor trin 1-3 er 2-årige.
- 6) Cand.scient. bibl.ere indplaceres i løntrinsforløbet 3-14.
- 7) Øvrige akademikere indplaceres i løntrinsforløbet 3-16.

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

Stk. 4.

Aflønning efter det hidtidige lønforløb opretholdes - medmindre andet aftales - ved umiddelbar overgang til anden stilling i en region eller kommune.

BEMÆRKNINGER:

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

§ 27. KVALIFIKATIONSTILLÆG

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

BEMÆRKNINGER:

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

Hvis der i en region herudover er behov for at yde et midlertidigt tillæg eller et engangsvederlag, kan dette aftales. Der er ikke hermed generelt adgang til en årlig forhandling om tillæg til akademikere, der ikke overgår til nyt basislønssystem, men de lokale parter kan efter behov tage initiativ til forhandling om ydelse af midlertidigt tillæg/engangsvederlag til en ansat. Der er ingen udmøntningspligt for regionen, og 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 regionale område.

§ 29. ARBEJDSSTID

Stk. 1.

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

BEMÆRKNINGER:

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

Stk. 2.

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

§ 30. ØVRIGE ANSÆTTELSESVILKÅR

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

§ 3	Funktionærlov
§ 8	Resultatløn
§ 11	Anciennitet
§ 12	Deltidsbeskæftigede, løn
§ 14	Lønudbetaling
§ 15	Pension
§ 16	Frit valg
§ 17	ATP
§ 18, stk. 3 og 4	Arbejdstid
§ 19	Plustid
§ 20	Udgifter ved tjenesterejser
§ 21	Barns 1. sygedag
§ 22	Tjenestefrihed
§ 23	Opsigelse
§ 24	Tjenestemandsførhør
§ 25	Øvrige ansættelsesvilkår

KAPITEL 4. OVERGANGS- OG IKRAFTTRÆDELSBESTEMMELSER

§ 31. OVERGANGSORDNING FOR ALLEREDE ANSATTE

Stk. 1.

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

Stk. 2.

Ansatte, der ikke overgår til basislønssystemet, aflønnes fortsat efter det hidtidige lønsystem, jf. kap. 3, medmindre der aftales nye varige tillæg til den ansatte. I så fald overgår den ansatte til basislønssystemet. Aflønning efter det hidtidige lønsystem opretholdes ved umiddelbar overgang til anden stilling i en region eller kommune.

Stk. 3.

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

BEMÆRKNINGER:

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

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

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

Stk. 4.

Hvis den samlede løn ved indplacering på slutløn i basislønssystemet, inkl. eventuelle varige tillæg, er lavere end den hidtidige samlede faste løn, ydes et tillæg til udligning af forskellen. Der ydes pension af tillægget, i det omfang det træder i stedet for hidtil pensionsgivende løndelev. Med virkning fra den 1. april 2006 ydes pension af det samlede tillæg uanset om det træder i stedet for en hidtil pensionsgivende eller ikke pensionsgivende løndel.

Stk. 5.

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

Stk. 6.

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

§ 32. IKRAFTTRÆDEN OG OPSIGELSE

****NYT****

Stk. 1.

Overenskomsten gælder fra den **1. april 2021**, hvor intet andet er anført.

****NYT****

Stk. 2.

Overenskomsten kan opsiges af hver af parterne med 3 måneders varsel til en 31. marts, dog tidligst den **31. marts 2024**. Opsigelsen skal ske skriftligt.

København, den 3. februar 2022

For REGIONERNES LØNNINGS- OG TAKSTNÆVN:
Rikke M. Friis

/ Ole Lund Jensen

For FORBUNDET KULTUR OG INFORMATION:
Tine Segel

For DANSK KIROPRAKTOR FORENING:
Jakob Bjerre

For DM
Camilla Gregersen

For DANSK MEJERIINGENIØR FORENING:
Anne-Sofi Christiansen

For DANSK PSYKOLOG FORENING:
Dea Seidenfaden

For DEN DANSKE DYRLÆGEFORENING:
Ida Tingman Møller

For DEN DANSKE LANDINSPEKTØRFORENING, DdL
Kim Ingemann Christensen

For DEN DANSKE PRÆSTEFÖRENING:
Jette Frederiksen

For DJØF:
Henning Thiesen

/ Tomas Therkildsen

For FORBUNDET ARKITEKTER OG DESIGNERE:
Jan Ove Petersen

For FORBUNDET KOMMUNIKATION OG SPROG:
Cathrine Holm-Nielsen

/ Jacob Suhr

33.01.1
Side 30

For INGENIØRFORENINGEN, IDA
Morten Thiessen

/ Maria Rygaard

For JA:
Britt Vodstrup Andersen

For PHARMADANMARK:
Rikke Løvig Simonsen

/ Susie Stærk Ekstrand

For DANSKE SCENOGRAFER
Charlotte Eeg

For KONSTRUKTØRFORENINGEN
Kirsten Nielsen

BILAG 1. OVERENSKOMSTENS OMRÅDE

****NYT****

Skemaet angiver hvilke uddannelser de forskellige akademikerorganisationer er forhandlingsberettiget organisation for.

Uddannelsens gradbetegnelse, f.eks. "Cand.mag" er anført ud for den forhandlingsberettigede organisation, her DM.

Hvor en specifik uddannelsesretning er anført, f.eks. "cand.mag i virksomhedskommunikation" ud fra Forbundet Kommunikation og Sprog, er det udtryk for, at organisationen har fået tildelt forhandlingsretten for den specifikke uddannelsesretning.

Hvor den specifikke uddannelsesretning ikke fremgår af bilaget, f.eks. "cand.mag i historie", henhører uddannelsen til den organisation, som har uddannelsens gradbetegnelse angivet. For cand.mag vil det således være DM.

I.

****NYT****

<i>Forhandlingsberettiget organisation</i>	<i>Uddannelse</i>	<i>Almen betegnelse</i>
Forbundet Kultur og Information	Bibliotekar/Bibliotekar DB	Bibliotekar
	Cand.scient.bibl.	
Dansk Kiropraktor Forening	Cand.manu.	Kandidat i klinisk biomekanik
		Kiropraktor (d)
DM		Konservator (e)
	Mag.art.	Magister (bortset fra gymnasielærere)
	Mag.scient.	
	Cand.scient.	
	Cand.art.	
	Cand.mag.	
	Cand.mag i kultur, kommunikation og globalisering (m)	
	Cand.mag. i virksomhedskommunikation (h)	
	Cand.stat.	
	Cand.pæd.	
	Cand.ling.merc. (MA) (o)	
Lic.phil.		

<i>Forhandlingsberettiget organisation</i>	<i>Uddannelse</i>	<i>Almen betegnelse</i>
	Lic.scient.	
	Dr.phil.	
	Dr.scient.	
	Cand.comm. (c)	
	Cand.san (j)	
	Cand.phil.	
	Cand.public (n)	
	Musikterapeut (f)	Musikterapeut (f)
	Cand.scient.soc./ mag.scient.soc. (b)	Sociolog
	Cand.scient.anth.	Antropolog
	Cand.scient.san. publ. (i)	Kandidat i folkesundhedsvidenskab (i)
	Cand.scient.san. (j)	Sundhedsfaglig kandidat (j)
	Cand.theol. (l)	
	Cand.art.scen. (p)	
Cand.art.perit		
Dansk Mejeriingeniør Forening	Cand.lact.	Mejeriingeniør
Dansk Psykolog Forening	Cand.psych.	Psykolog
	Cand.pæd. i psykologi	
	Mag.art. i psykologi	
	Lic.psych.	
Danske Scenografer	Cand.art.scen. (p)	
Den Danske Dyrlægeforening	Cand.med.vet.	Dyrlæge
Den danske Landinspektørforening, DdL	Cand.geom.	Landinspektør
Den danske Præsteforening	Cand.theol. (l)	
Djøf	Cand.act. (a)	Aktuar/kandidat i forsikringsvidenskab
	Cand.merc. (a)	Erhvervsøkonomisk kandidat
	HA-jur.	Handelsjurist
	Cand.merc. (jur.) (a)	
	Cand.merc. (dat.) (a)	

<i>Forhandlingsberettiget organisation</i>	<i>Uddannelse</i>	<i>Almen betegnelse</i>
	Cand.merc. (mat.) (a)	
	Cand.merc. (fil.) (a)	
	Cand.merc. (Int.) (a)	
	Cand.merc. (it)	
	Cand.merc. (kom) (k)	
	Cand.merc. (psyk)	
	Cand.jur.	Juridisk kandidat
	Cand.scient.adm. (a)	Kandidat i administration
	Cand.scient.pol. (a)	Kandidat i statskundskab
	Cand.merc.aud. (a)	Revisorkandidat
	Cand.scient.soc./ mag. scient. soc. (a)(b)	Sociolog
	Cand.polit./ Cand.oecon. (a)	Økonom
	Cand.rer.soc. (a)	
	Cand.scient.oecon. (a)	
	Kand.samf. (a)	
	Cand.techn.soc. (a)	
	Cand.adm.pol. (a)	
	Cand.negot. med en 4-årig uddannelse (a)	
	Cand.negot. med en 5-årig uddannelse (a)	
	Cand.comm. (a) (c)	
	Cand.scient.san. publ. (i)	Kandidat i folkesundhedsvidenskab (i)
	AAE'ere	
	AAD'ere	
	HA	
	ESA	
Forbundet Arkitekter og Designere	Cand.arch.	Arkitekt
	Cand.design/cand.des.	
Forbundet Kommunikation og Sprog	Cand.ling.merc. (MA) (o)	

<i>Forhandlingsberettiget organisation</i>	<i>Uddannelse</i>	<i>Almen betegnelse</i>
	Cand.mag i kultur, kommunikation og globalisering (m)	
	Cand.interpret.	
	Cand.merc. (kom) (k)	
	Cand.mag. i sprog og internationale forhold fra Aalborg Universitet	
	Cand.mag. i virksomhedskommunikation (h)	
Ingeniørforeningen, IDA		Akademiingeniør
	Cand. polyt.	Civilingeniør
		Diplomingeniør
		Eksportingeniør
	Levnedsmiddelingenør	Levnedsmiddelingenør
	Cand.techn.al.	Levnedsmiddelkandidat fra levnedsmiddel-, kødindustri- og mejerilinjen
		Teknikumingeniør
	Cand.scient. i datateknik	
	Cand.scient. i human ernæring	
Cand.scient.techn.		

<i>Forhandlingsberettiget organisation</i>	<i>Uddannelse</i>	<i>Almen betegnelse</i>
	Cand.tech. med følgende uddannelsesretninger: - Bygningsenergidesign - Maritim teknologi - Ledelse og informatik - Landinspektørvidenskab - Byggeledelse, - Byggeledelse (eng) - Sikkerhed og risikostyring, - Bygningsinformatik - Forretningsinnovation - Globalt systemdesign, - Produktion, - Værdikæder og innovationsledelse - Teknologisk entreprenørskab	
	Cand.brom	Bromatolog
JA	Cand.agro.	Agronom
	Cand.silv.	Forstkandidat
	Cand.hort.	Hortonom
	Cand.oecon.agro.	Jordbrugsøkonom
	Cand.hort.arch.	Landskabsarkitekt
	Cand.scient. i landskabsforvaltning	
	Cand.scient. i agricultural development	
	Cand.scient. i miljøkemi	
	Cand.scient. i jordbrug, natur og miljø	
	Cand.scient. i biologibioteknologi	
Pharmadanmark	Cand.pharm.	Farmaceut
	Cand.scient. i humanbiologi	Humanbiolog
	Cand.scient i immunologi og inflammation	
	Cand.scient.pharm	
	Cand.scient. i medicinalkemi (g)	
	Cand.scient. i lægemiddelvidenskab	

<i>Forhandlingsberettiget organisation</i>	<i>Uddannelse</i>	<i>Almen betegnelse</i>
	Cand.scient. i molekylær medicin	
	Cand.scient. i molekylær biomedicin	
	Cand.scient i neurovidenskab	

Noter

- (a) Disse uddannelser betegnes som "universitetsøkonomer".
- (b) Cand.scient.soc. eller mag.scient.soc henhører under Djøf. Undtaget herfor er de tilfælde, hvor uddannelserne i overvejende grad består af antropologi eller etnografi for så vidt angår kombinationsuddannelse fra Aalborg Universitet, hvor en cand.phil-uddannelse i samfundsfag er overbygget med "kvindestudieår", Disse uddannelser henhører under DM .
- (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.
- (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) BSc i medicinalkemi henhører under DM hvor cand.scient. i medicinalkemi henhører under Pharmadanmark.
- (h) Kandidater i stillinger som underviser eller forsker henhører under DM , øvrige henhører under KS (Forbundet Kommunikation og Sprog).
- Ved stillinger som underviser eller forsker forstås stillinger opslået udelukkende til undervisning og/eller forskning.
- (i) Cand.scient.san.publ. i stillinger som underviser og forsker henhører under DM .
- Ved stillinger som underviser eller forsker forstås stillinger opslået udelukkende til undervisning og/eller forskning.
- (j) Cand.scient.san. og Cand. san., der er optaget på baggrund af en sundhedsfaglig professionsbacheloruddannelse, og hvor faget har betydning for vedkommendes beskæftigelse, er ikke omfattet af denne overenskomst. Cand.san. i ergoterapi og jordemodervidenskab er ikke omfattet af overenskomsten.

- (k) 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.
- (l) Cand.theol. henhører under Den danske Præsteforening for så vidt angår stillinger med teologisk indhold. Øvrige cand.theol. varetages af DM.
- (m) 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.
- (n) Cand.public. henhører under DM for så vidt angår kandidater, der optaget på kandidatuddannelsen på grundlag af en adgangsgivende bacheloreksamen, der henhører under denne overenskomst. Kandidater fra SDU i journalistik (linje A) er ikke omfattet af denne overenskomst.
- (o) 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.
- (p) Cand.art.scen., der er optaget på uddannelsen på baggrund af bacheloruddannelsen i iscenesættelse eller bacheloruddannelsen i scenekunstnerisk produktion, henhører under Danske Scenografer. Øvrige henhører under Dansk Magisterforening (DM).

II. Andre

Bacheloror

Dækningsområde

Bacheloror, som i henhold til bekendtgørelse af lov om universiteter (Universitetsloven) (Lbk. nr. 172 af 27. februar 2018) har erhvervet bachelorgraden.

Bacheloror, som i henhold til Uddannelses- og Forskningsministeriets bekendtgørelse nr. 1410 af 12. december 2014 om uddannelser ved de videregående kunstneriske uddannelsesinstitutioner på Uddannelses- og Forskningsministeriets område har erhvervet bachelorgraden, med undtagelse af bac.scient.cons.

Bacheloror fra scenekunstuddannelserne, som i henhold til Kulturministeriets bekendtgørelse nr. 1157 af 19. september 2018 om uddannelse ved Den Danske Scenekunsthøjskole har erhvervet bachelorgraden.

Forhandlings- og aftaleret

Forhandlings- og aftaleretten for bacheloror henhører under den akademikerorganisation, som i henhold til litra I har forhandlings- og aftaleretten for den kandidatuddannelse, som er den direkte fortsættelse af den pågældende bacheloruddannelse.

Forhandlings- og aftaleretten for bachelorer fra det Informationsvidenskabelige Akademi samt bachelorer i bibliotekskundskab og videnskommunikation fra Syddansk Universitet varetages af Bibliotekarforbundet.

Forhandlings- og aftaleretten for bachelorer i IT varetages af DM.

Forhandlings- og aftaleretten for bachelorer i offentlig innovation og digitalisering, i organisatorisk læring og i offentlig politik og økonomi varetages af Djøf.

III. Cand.it.

Forhandlings- og aftaleretten for kandidater i informationsteknologi (cand.it.), som er optaget på uddannelsen på grundlag af en adgangsgivende eksamen, der henhører under denne overenskomsts dækningsområde, varetages af den organisation, som den adgangsgivende uddannelse henhører under. Forhandlings- og aftaleretten for kandidater, der er optaget på uddannelsen på grundlag af en professionsbachelor med en samfundsfaglig eller erhvervsøkonomisk-merkantil professionsbachelor, henhører under Djøf. Kandidater, der er optaget på uddannelsen på grundlag af en ingeniørfaglig professionsbachelor henhører under IDA. Øvrige kandidater henhører under DM.

IV. Cand.scient.med.

Forhandlings- og aftaleretten for kandidater 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 denne adgangsgivende uddannelse henhører under. Forhandlings- og aftaleretten for kandidater, der er optaget på uddannelsen på baggrund af en bachelor i medicin, varetages af Pharmadanmark.

Kandidater fra Aalborg Universitet, der er optaget på grundlag af en professionsbachelor, varetages af Pharmadanmark. Kandidater fra Aarhus Universitet, der er optaget på uddannelsen på baggrund af en professionsbachelor, henhører under IDA.

Kandidater, der er optaget på baggrund af en sundhedsfaglig professionsbachelor og hvor faget har betydning for stillingen, er ikke omfattet af denne overenskomst.

V. Cand.soc.

Forhandlings- og aftaleretten for kandidater med titlen cand.soc, varetages af den organisation, som er angivet nedenfor.

Overenskomstens dækningsområde omfatter dog ikke:

- **Cand.soc i socialvidenskab i kombination med hhv. psykologi, sundhedsfremme og sundhedsstrategier eller pædagogik og uddannelsesstudier (fra RUC) og Cand.soc i socialt arbejde (AAU), hvis kandidaten er optaget på uddannelsen på baggrund af en sundhedsfaglig professionsbacheloruddannelse, og hvor faget har betydning for vedkommendes beskæftigelse**
- **Socialrådgivere og socialformidlere med en cand.soc i socialt arbejde (AAU)**

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, og som er omfattet af akademikeroverenskomsten, jf. 1. afsnit, henhører under Djøf.

VI. Udenlandske uddannelser

Udenlandske uddannede omfattes af overenskomsten, når uddannelsen er på niveau med og sammenlignelig med en uddannelse, som er nævnt i bilag 1.

Ved ansættelse af akademiske medarbejdere med udenlandske uddannelser kan ansættelsesmyndigheden i tvivlstilfælde indhente en vurdering af uddannelsens niveau hos Uddannelses- og Forskningsministeriet. Udenlandske uddannelser, som ministeriet tidligere har vurderet, kan findes på ministeriets hjemmeside www.ufm.dk.

I de tilfælde, hvor ministeriet har tilvejebragt en ækvivalensvurdering med henblik på opnåelse af en dansk autorisation, jf. § 2a, stk. 1, nr. 1 i lovbekendtgørelse nr. 579 af 1. juni 2014, og uddannelsen på den baggrund kan henføres til en specifik dansk uddannelse i bilag 1, er uddannelsen omfattet af overenskomsten på de vilkår, der gælder for den tilsvarende danske uddannelse i bilag 1.

BILAG 2. BETEGNELSER PÅ DEN ANSATTES LØNSEDEL

Nedenstående oversigt angiver betegnelser på den ansattes lønseddel for grundløn og centralt aftalte tillæg i henhold til denne overenskomst.

Paragraf	Betegnelser på den ansattes lønseddel
§ 5, stk. 1	Grundløn
§ 16, stk. 2	Fritvalgstillæg
§ 26, stk. 2	Grundløn
Bilag 9	Vagtillæg
Protokollat 2	Rådighedstillæg
Protokollat 3	Turnustillæg
Protokollat 4	Grundløn
Protokollat 5 a)	Tillæg farm/hum.biol
Protokollat 5 a)	Tillæg til farmaceut
Protokollat 5 b)	Gl. løn tillæg
Protokollat 6	Overgangstillæg 02
Protokollat 7 a	Eftersynspligt
Protokollat 7 b	Tilkaldforpligtelse
Protokollat 7 c	Indkøb/distribution
Protokollat 7 e	Undervisning
Protokollat 8	Klinisk psykologarb.
Protokollat 9 a)	Skolevæsen
Protokollat 9 b)	PPR-tillæg
Protokollat 11 a)	Rådighedstjeneste

BILAG 3. KONSULENTORDNING

****NYT** Med virkning fra 1. april 2022**

Der er med virkning fra udsendelsen af 2008-overenskomsten mulighed for oprettelse af stillinger som specialkonsulent eller chefkonsulent med følgende aflønning:

	Årlig grundløn kr. Indtil 31. marts 2022 (31. marts 2000 niveau)	Årlig grundløn kr. Fra 1. april 2022 (31. marts 2018 niveau)
Specialkonsulent	485.087 kr.	486.306 kr.
Chefkonsulent	521.378 kr.	522.684 kr.

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

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

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

BILAG 4. 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.

****NYT****

Kompetenceudvikling

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

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

Kompetenceudvikling er et naturligt element i det enkelte regions personalepolitik.

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

For nyuddannede akademikere kan overgangen fra studie- til arbejdsliv være særligt udfordrende, og derfor er det vigtigt at have en systematik for introduktion af disse til arbejdspladsen, opgaver og ansvar. Det er vigtigt med en god begyndelse på et godt og langt arbejdsliv, som hjælper den enkelte til at løse samfundsvigtige opgaver effektivt og med høj kvalitet.

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

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

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

BEMÆRKNINGER:

Medarbejderudviklingssamtalerne er som udgangspunkt individuelle, men man kan lokalt aftale samtalerne afholdt som gruppe/teamsamtaler. Samtalerne skal bl.a. bruges til at kortlægge medarbejdernes udviklingsbehov,

planlægning af kompetenceudviklingsaktiviteter og opfølgning på gennemført kompetenceudvikling. Udviklingsaktiviteterne kan f.eks. omfatte efter- og videreuddannelse i form af kurser og kompetencegivende forløb, nye opgaver, deltagelse i interne og eksterne udviklingsprojekter, selvstændigt projektansvar, jobbytte og jobrotation eller international erfaring.

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

Kvalifikationstillæg

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

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

Tillægsformer

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

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

BILAG 5. RESULTATLØN

Resultatløn kan etableres i følgende former:

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

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

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

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

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

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

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

BEMÆRKNINGER:

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

BILAG 6. 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 akademiker-gruppe, der skal forhandles med og for, har den nødvendige information: overenskomstens lønbestemmelser, lokal MED-aftale m.v.
- Forhandlerne skal have et fælles statistisk grundlag, jf. overenskomstens bestemmelser herom, herunder oplysninger om akademikernes antal, indplacering på henholdsvis gammelt og nyt lønsystem, anciennitetsmæssige placeringer og nuværende tillæg. Talgrundlaget bør være kendt for begge parter inden forhandlingen.
- Tidsterminer skal være fastsat og de nødvendige drøftelser (f.eks. personalepolitik og kompetenceudvikling) foretaget inden lønforhandlingen.
- Forhandling sker i henhold til 6 ugers fristen, hvis ikke andet er aftalt.

Ved nyansættelse:

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

Ved øvrige lønforhandlinger:

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

Vedrørende referatskrivning/afslutning:

- Sørg for at beslutningen straks skrives ned.

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

Vedrørende information:

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

Parterne bør løbende evaluere forhandlingsformen og evt. overveje ændringer.

BILAG 7. DET LOKALE ØKONOMISKE RÅDERUM

Indledning

Lokal løndannelse er en del af løndannelsen i regionerne.

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, f.eks. ved at understøtte kvaliteten i opgaveløsningen, større omstillingsprocesser, udvikling, 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 løndannelse kan understøtte udvikling og indsatsområder lokalt.

Lokal løndannelse i tilbageblik

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

Ud over startkapitalen, har overenskomsterne i perioden 1997-2010 centralt aftalt at afsætte midler til lokal løndannelse som en del af overenskomstresultatet – den såkaldte forlodsfinansiering. I perioden 2006-2010 var den centralt aftalte forlodsfinansiering forskellig mellem personalegrupperne. De lokale aftalparter anvendte den centralt aftalte forlodsfinansiering til at indgå konkrete lønaftaler for enkelte ansatte/grupper af ansatte.

Som led i overenskomstforhandlingerne i 2005 og 2008 var regionerne forpligtet til, jf. aftalen om udmøntningsgaranti, at dokumentere over for de faglige organisationer, at der var indgået lokale lønftaler svarende til minimum den aftalte forlodsfinansiering.

Efter 2010 har overenskomstparterne ikke centralt afsat nye midler til lokal løndannelse, og bestemmelserne i udmøntningsgarantiaftalen har derfor ikke været relevante siden.

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

Budgettets konsekvenser

Det lokale økonomiske råderum påvirkes af det politisk fastlagte budget og den valgte budgetmodel i regionen og på arbejdspladsen. Fastlæggelsen af midler til løn sker i budgetfasen i regionen.

Det lokale økonomiske råderum påvirkes af, hvordan budgetfremskrivningen sker, hvilke budgetforudsætninger som ligger til grund for budgettet, og om budgettet er baseret på lønsum eller normeringer.

Åbenhed om budgettets rammer og forudsætninger bidrager til at synliggøre forhandlingsrummet til lokal løndannelse.

MED og lokal lønstatistik

MED-udvalgene kan i forbindelse med drøftelse af budgettet i MED f.eks. beslutte at drøfte budgettets og budgetmodellens konsekvenser for råderummet til lokal løndannelse, herunder regionens prioritering af midler til lokal løndannelse.

De lokale parter anvender regionale lønstatistikker i forbindelse med forhandlingerne om lokal løndannelse, jf. Aftale om statistikgrundlag for de lokale forhandlinger. Regionen foranlediger, at disse udarbejdes og udveksles i god tid forud for forhandlingerne om lokal løndannelse. Lønstatistikken viser f.eks. størrelsen, andelen og udviklingen af lokal løn som helhed og på personale- og stillingskategorier på institutionsniveau, regionsniveau og landsniveau.

Det lokale økonomiske råderum

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

Overenskomstparterne har ikke fastsat minimums- eller maksimumsgrænser for, hvor mange midler regionerne kan anvende til lokal løndannelse. Det er ikke centralt aftalt, at en bestemt andel af lønsummen skal anvendes til lokal løndannelse. Det er dog ikke målsætningen med lokal løndannelse at opnå besparelser på lønbudgettet.

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

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

Hvor mange midler, 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 regionen og på arbejdspladsen, der kan bevirke, at der løbende bliver flere eller færre penge til rådighed til lokal løndannelse. F.eks. 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 allerede aftalte midler til lokal løndannelse i regionen anvendes som pejlemærke for, hvad der kan forhandles om ved forhandlingerne om lokal løndannelse. Dialog og åbenhed herom er vigtigt i den gode lokale forhandlingsproces.

De ændringer, som kan øge eller mindske det lokale økonomiske råderum ved forhandlingerne om lokal løndannelse, 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 f.eks. kommunalreformen
5. Bestemmelser i den centrale overenskomst, hvorefter der f.eks. for en uddannelse eller en særlig funktion skal indgås lokal lønaftale
6. Vakancesituationer og andre fraværssituationer, f.eks. barsel, sygdom, orlov, eksempelvis hvis en stilling, som følge af en fratrådt 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 løndannelse
9. Mulighed for eventuel overførsel af overskud henholdsvis underskud for et budgetår til det efterfølgende budgetår
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 provenu f.eks. ved et større antal brugere eller omvendt
11. Puljer, som lokalt er afsat for at kunne anvendes, hvor der er særligt behov, eksempel hvor der centralt i regionen er afsat lønmidler til særlige indsatser mv.

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.

12. Effektivisering/ændret arbejdstilrettelæggelse, eventuelt udmøntet som resultat-løn, eksempelvis hvor arbejdet effektiviseres ved, at en ledig stilling ikke genbesættes.

De omtalte ændringer er de vigtigste faktorer, der påvirker det lokale økonomiske råderum. Listen er dog ikke udtømmende. De lokale parter skal være opmærksom på, at nogle af ændringerne giver mulighed for indgåelse af aftaler om varige tillæg, mens andre, f.eks. vakancer, giver mulighed for engangsbeløb.

Betydningen af reguleringsordningen mv.

Overenskomstparterne har i en årrække ved hver enkelt overenskomstforhandling aftalt at videreføre den såkaldte reguleringsordning i den efterfølgende overenskomstperiode. Reguleringsordningen bevirker, at lønudviklingen i den regionale sektor nogenlunde følger lønudviklingen i den private sektor. Hvis lønudviklingen i regionerne er lavere end lønudviklingen i den private sektor – f.eks. som følge af, at andelen af lokal løndannelse er faldet – betyder reguleringsordningen, at lønnen alligevel vil stige, men udmøntet som generelle lønstigninger frem for lokal løndannelse.

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

Desuden har Regionernes Lønnings- og Takstnævn 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 løndannelse 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.

BILAG 8. OVERSIGT OVER PENSIONS KASSER

****NYT****

ORGANISATION	PENSIONS KASSE
Forbundet Kultur og Information	PFA Pension
Dansk Kiropraktor Forening	SEB-Pension
DM	Akademiker Pension
Dansk Mejeriingeniør Forening	AP-Pension
Dansk Psykolog Forening	Akademiker Pension
Danske Scenografer	PFA Pension
Den Danske Dyrlægeforening	Pensionskassen for Jordbrugsakademikere og Dyrlæger
Den danske Landinspektørforening, DdL	Den af Den danske Landinspektørforening, Ddl etablerede pensionsordning
Den danske Præsteforening	PFA Pension
Djøf*	P+
Forbundet af Arkitekter og Designere	Arkitekternes Pensionskasse

Forbundet Kommunikation og Sprog	PFA Pension
Ingeniørforeningen, IDA***	P+
JA (:	Pensionskassen for Jordbrugsakademikere og Dyr læger
Konstruktørforeningen	PFA Pension
Pharmadanmark	Apotekervæsenets Pensionsordning Pharmadanmarks pensionsordning i PFA Pension (tidligere Dansk Farmaceutfor- enings Pensionsordning i PFA)

* Akademikere, som var henført til C3 – Ledelse og Økonomi, og som var ansat før 1. januar 2010 med pensionskasse i AP-pension, opretholder den ordning som pensionsordning.

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

*** For medarbejdere ansat før den 30. september 2018 videreformidler P+ pensionsbidraget til den pensionsordning, som de før den 30. september 2018 havde ved henholdsvis DIP eller Pensionskassen for teknikum- og diplomingenører (ISP)

BILAG 9. AFSKRIFT AF PROTOKOLLAT 1 NR. 5 VEDRØRENDE BIBLIOTEKARER TIL KL'S OVERENSKOMST FOR AKADEMIKERE VEDRØRENDE BESTEMMELSEN OM BIBLIOTEKARER MED AFTEN-, LØRDAGS- OG BOGBUS ELLER SØNDAGSTJENESTER

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 afspadsring 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 vagttillæg på 5.000 kr. årligt beholder tillægget som personlig ordning, medmindre andet aftales. For nyansatte bibliotekarer skal der lokalt indgås aftale om funktionstillæg.

BEMÆRKNINGER:

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

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

BILAG 10. FOR AKADEMIKERE SOM I FORBINDELSE MED STRUKTURREFORMEN OVERGIK TIL ANSÆTTELSE I REGIONERNE FRA EN OVERENSKOMST INDGÅET MED H:S ELLER KL

Bilaget omfatter ansatte, som i forbindelse med strukturreformen overgik til ansættelse i en region, og som før overgangstidspunktet var omfattet af Fællesoverenskomst for akademikere i Hovedstadens Sygehusfællesskab mellem Hovedstadens Sygehusfællesskab og Akademikernes Centralorganisation af den 8. september 2005 og organisationsaftale for andet akademisk personale i Hovedstadens Sygehusfællesskab mellem Hovedstadens Sygehusfællesskab og Akademikernes Centralorganisation af den 8. september 2005 med bilag eller overenskomst for akademikere ansat i kommuner af 18. juli 2005 og som opfylder betingelserne for at være omfattet af overenskomst for akademikere i amter m.v. af den 7. juli 2005.

For ovenstående personale gælder, at for ansatte, der på overgangstidspunktet var ansat i henhold til organisationsaftale for andet akademisk personale i Hovedstadens Sygehusfællesskab mellem Hovedstadens Sygehusfællesskab og Akademikernes Centralorganisation af den 8. september 2005 med bilag og som ikke har en af de i bilag 1 til overenskomst for akademikere i amter mv. mellem Amtsrådsforeningen og AC-organisationerne af den 7. juli 2005 nævnte uddannelser – og som ikke omfattes af anden aftale/overenskomst indgået med en AC-organisation, bevarer ansættelse som akademiker, og omfattes af overenskomst for akademikere ansat i amter mv.⁴ som personlig ordning, medmindre den ansatte efter ansøgning bliver ansat i en anden stilling i en region.

Ovenstående særvilkår kan opsiges skriftligt med 3 måneders varsel til en 31. marts, dog tidligst til den 31. marts 2015.

⁴ pr. den 1. april 2008 overenskomst for akademikere i regioner mv.

****NYT** med virkning fra 1. januar 2023**

BILAG 11: SENIORBONUS

Med virkning fra den 1. januar 2023:

Der ydes en årlig seniorbonus på 0,8 % af den sædvanlige løn til alle medarbejdere fra og med året efter det kalenderår, den ansatte fylder 62 år.

Seniorbonussen udbetales en gang årligt i januar.

Den enkelte medarbejder kan konvertere sin seniorbonus til en anden seniorordning.

I forbindelse med den årlige medarbejderudviklings samtale, drøfter lederen og medarbejderen, hvad der skal til, for at den pågældende medarbejder vil fortsætte på arbejdspladsen, herunder hvilken seniorordning, der vil være rigtig for den pågældende.

Den årlige seniorbonus kan konverteres til en seniorordning med et af følgende elementer eller kombinationer heraf:

- **betalte fridage (seniordage) maks. 2**
- **kontant bonus**
- **ekstraordinær pensionsindbetaling**
- **særlige selvvalgte kompetenceudviklingsforløb**

BEMÆRKNINGER:

Med særlige selvvalgte kompetenceudviklingsforløb menes forløb, der falder uden for den almindelige kompetenceudvikling af medarbejderne og som typisk, men ikke nødvendigvis, indgår som del af en større seniorpakke.

En medarbejder, der vælger at konvertere sin bonus til et eller flere af ovenstående elementer skal på eget initiativ give arbejdsgiveren besked herom senest den 1. oktober året før, bonussen ville være kommet til udbetaling.

Eksempel:

Medarbejdere, der fylder eller er fyldt 62 år i 2022, skal senest den 1. oktober 2022 meddele, om bonussen konverteres og til hvilken seniorordning.

Medarbejderen træffer valget for et år ad gangen.

Til medarbejdere der fratræder, inden bonussen kommer til udbetaling i januar måned, udbetales en forholdsmæssig andel af bonussen.

Eksempler:

En medarbejder, der fylder eller er fyldt 62 år i 2023, men fratræder inden januar 2024, får udbetalt en forholdsmæssig andel af bonussen, svarende til den periode af 2023, den pågældende har været ansat.

En medarbejder, der fylder eller er fyldt 62 år i 2022, men fratræder i perioden 1. april til 31. december 2022, får udbetalt en forholdsmæssig andel af bonussen svarende til den periode af 2022, den pågældende har været ansat.

En medarbejder, der fylder eller er fyldt 62 år i 2022, men er fratrådt inden den 1. april 2022, er ikke omfattet af aftalen.

Medarbejdere der tiltræder i løbet af kalenderåret, får ret til en forholdsmæssig andel af bonussen.

Konvertering til ekstraordinær pensionsindbetaling

Pensionsbidraget indbetales på samme tidspunkt, som den kontante bonus ville være blevet udbetalt.

Hvis medarbejderen ikke giver arbejdsgiveren anden besked, anvendes den pensionsordning som medarbejderen har i henhold til overenskomsten.

Ved ansættelsesforholdets ophør gælder samme principper som ved udbetaling af bonus.

Konvertering til særlige selvvalgte kompetenceudviklingsforløb

Ved konvertering til særlige selvvalgte kompetenceudviklingsforløb kan indregnes kursus-, materiale- og eventuelle opholdsudgifter samt 0,4 % af medarbejderens sædvanlige årsløn pr. kursusdag i opgørelsen af værdien.

Ved ansættelsesforholdets ophør aftales det lokalt mellem leder og medarbejder, hvordan man vil forholde sig til ikke-afviklet kompetenceudviklingsforløb.

Konvertering til seniordage

Ønsker medarbejderen at konvertere sin seniorbonus til seniordage udgør værdien af en seniordag 0,4 % af medarbejderens sædvanlige årsløn.

For fuldtidsansatte svarer en seniordag til 7,4 timer. For deltidsansatte reduceres timetallet forholdsmæssigt.

Seniordage skal som udgangspunkt afvikles som hele fridage. Efter aftale mellem arbejdsgiveren og medarbejderen kan afviklingen dog ske i form af halve dage eller som enkeltstående timer.

Arbejdsgiveren fastsætter efter drøftelse med den ansatte, hvornår seniordagene skal holdes. Arbejdsgiveren skal, under hensyntagen til arbejdets udførelse, så vidt muligt imødekomme den ansattes ønsker.

Ikke-afholdte seniordage bortfalder ved kalenderårets udløb, medmindre de aftales overført til det efterfølgende kalenderår.

Hvis arbejdsgiveren har undladt at fastsætte, hvornår seniordagene kan afholdes, overføres ikke-afholdte seniordage til det efterfølgende kalenderår.

Ved ansættelsesforholdets ophør udbetales ikke-afholdte seniordage.

PROTOKOLLAT VEDRØRENDE SÆRBESTEMMELSER

ARKITEKTER

1.

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

BEMÆRKNINGER:

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

Til imødegåelse af en eventuel lønnedgang ydes der herudover et personligt, ureguleret, ikke-pensionsgivende tillæg, der udgør forskellen mellem den pågældendes hidtidige bruttoløn, inkl. evt. kvalifikationstillæg, som konstruktør og bruttolønnen efter 1. trin i løntrinsforløbet for arkitekter. Tillægget aftrappes med halvdelen af enhver stigning i den overenskomstmæssige løn, inkl. evt. kvalifikationstillæg som arkitekt.

RÅDIGHEDSTILLÆG TIL JURISTER, UNIVERSITETSØKONOMER OG ØVRIGE KANDIDATER SAMT BACHELORER I ADMINISTRATIVE STILLINGER (GENERALISTSTILLINGER)

2.

****NYT****

Til kandidater, jf. § 5, stk. 2, 5-7, 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 decentralt - et pensionsgivende rådighedstillæg, der udgør følgende:

Anciennitet	Årligt grundbeløb (31. marts 2018 niveau)
1. år	35.350 kr.
2-3 år	40.592 kr.
4-5 år	46.506 kr.
6-7 år	53.092 kr.
8. år og flg.	66.533 kr.

Med virkning fra 1. januar 2012 gælder ovenstående for bachelorer m.fl., jf. § 5, stk. 2, 1-4.

BEMÆRKNINGER:

Rådighedstillæg kan efter aftale mellem regionsrådet og vedkommende organisation ydes til andre kandidater, jf. § 5, stk. 2, 5-6, og til bachelorer m.fl., jf. § 5, stk. 2, 1-4., der ansættes i stillinger, der primært henvender sig til besættelse med en jurist eller en universitetsøkonom.

Kandidater, jf. § 5, stk. 2, 5-6, (dog ikke jurister og økonomer) ansat før den 26. september 2008 har ikke ret til at oppebære tillæg, men kan anmode om en drøftelse af, om forudsætningerne for at være omfattet af rådighedsforpligtelse og dermed om reglerne for ydelse af rådighedstillæg er til stede.

Bachelorer m.fl., jf. § 5, stk. 2, 1-4, ansat før den 1. januar 2012 har ikke ret til at oppebære tillæg, men kan anmode om en drøftelse af, om forudsætningerne for at være omfattet af rådighedsforpligtelse og dermed om reglerne for ydelse af rådighedstillæg er til stede. Hvis der ydes tillæg, kan lønnen sammensættes på ny.

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

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

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

3.

Aftalen om turnustillæg er ophørt pr. den 31. marts 2002. Jurister og universitetsøkonomer, som oppebærer turnustillæg, bevarer dette som personlig ordning, så længe de aflønnes efter det hidtidige lønforløb. Ved overgang til grundlønforløbet indgår turnustillægget i beregningerne som andre tillæg. Tillægget er pensionsgivende.

FARMACEUTER

4.

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

5.

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

- a) Til farmaceuter og humanbiologer med aflønning efter basislønssystemet jf. kap. 2, ydes et årligt pensionsgivende tillæg på 17.339 kr. (31. marts 2018 niveau). Farmaceuter, der er optaget i Apotekervæsenets Pensionsordning, skal alene have et pensionsgivende tillæg på 7.527 kr. (31. marts 2018 niveau).

- b) Til farmaceuter og humanbiologer, der ikke overgår til aflønning efter basislønssystemet jf. kap. 3, ydes et pensionsgivende tillæg på 9.812 kr. (31. marts 2018 niveau).

6.

Til farmaceuter, der er omfattet af overgangsordningen efter forhandlingsprotokol vedrørende farmaceuter af den 23. januar 2002 ydes et årligt pensionsgivende tillæg på 3.360 kr. (31. marts 2018 niveau). Protokollatet er ej optrykt.

BEMÆRKNINGER:

Tillægget ydes til både farmaceuter og humanbiologer.

7.

Sygehusansatte farmaceuter.

- a. Såfremt ansættelsen medfører eftersynspligt uden for normal tjenestetid oppebærer farmaceuten herfor et pensionsgivende tillæg, der udgør 7.393 kr. i årligt grundbeløb (31. marts 2018 niveau).
- b. Såfremt ansættelsen medfører tilkaldelsesforpligtelse uden for normal tjenestetid, oppebærer farmaceuten herfor et pensionsgivende tillæg der udgør 14.651 kr. i årligt grundbeløb (31. marts 2018 niveau).
- c. Såfremt det pålægges en ved et laboratorium ansat farmaceut at varetage indkøb og distribution af medicin for sygehuset ydes der et pensionsgivende tillæg på 41.667 kr. i årligt grundbeløb (31. marts 2018 niveau).
- d. Nødvendiggør tjenestepligten regelmæssigt farmaceutens ophold på tjenestestedet i perioden uden for den normale tjenestetid, kan der mellem institutionen og Pharmadanmark træffes særlig aftale, bl.a. om afkortning af den normale dagtjeneste.
- e. Farmaceuter, hvis ansættelse medfører undervisningsarbejde i perioden uden for den normale tjenestetid, oppebærer for denne tjeneste samme betaling som den, der til enhver tid er gældende for underordnede sygehuslæger.

BEMÆRKNINGER:

Eventuelt overarbejde i forbindelse med eftersyn og tilkald betales efter de for underordnede sygehuslægers overarbejde gældende satser.

PSYKOLOGER

BEMÆRKNINGER:

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

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

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

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

8.

Til psykologer, ansat ved kliniske hospitalsafdelinger, som i mindst 3 år har været beskæftiget ved klinisk psykologarbejde, ydes et pensionsgivende tillæg på 11.828 kr. i årligt grundbeløb (31. marts 2018 niveau).

9.

- a) Autoriserede psykologer, som er beskæftiget inden for skolevæsenet, oppebærer fra 01-04-2000 et pensionsgivende tillæg på 41.667 kr. i årligt grundbeløb (31. marts 2018 niveau).
- b) Psykologer, som er beskæftiget inden for pædagogisk/psykologisk rådgivningskontor (PPR), og som aflønnes efter grundlønforløbets trin 8, ydes et pensionsgivende tillæg på 23.925 kr. (31. marts 2018 niveau).

For psykologer, som pr. den 1. april 2006 oppebærer funktions- og/eller kvalifikationsstillæg ydet som kompensation for lønforskellen i forhold til psykologer aflønnet efter overenskomst mellem KL og Danmarks Lærerforening, foretages modregning med indtil 23.925 kr. (31. marts 2018 niveau).

BEMÆRKNINGER:

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

- c) Parterne er enige om, at der lokalt skal indgås forhåndsaftale om ydelse af tillæg til psykologer i psykiatrien, der gennemfører og anvender specialuddannelsen for psykologer i psykiatrien.

10.

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

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

11.

Rådighedstillæg/ulempeydelse til psykologer, der ansættes ved døgninstitutioner for børn og unge, oprettet i henhold til Lov om social service § 67 (ekskl. amtsungdomscen-

tre og institutioner for børn og unge med betydelig og varig nedsat fysisk eller psykisk funktionsevne).

- a. I de tilfælde, hvor en psykolog er pålagt rådighedstjeneste, ydes et pensionsgivende tillæg på 19.221 kr. (31. marts 2018 niveau), som dækker betaling (herunder nattilæg, søn- og helligdagstillæg m.v.) for de ulemper, der kan opstå ved sporadiske opkald uden for normal arbejdstid.
- b. I de tilfælde, hvor en psykolog er pålagt tjeneste i henhold til institutionens tjenesteplan, ydes tillæg efter regler, svarende til de for det pædagogiske personale gældende, dvs. natpenge, godtgørelse for tjeneste på lørdage, søn- og helligdage, grundlovsdag, juleaftensdag, godtgørelse for delt tjeneste, godtgørelse for opkald på fridage samt betaling for rådighedsvagter.

De under pkt. a og b nævnte tillæg kan ikke oppebæres samtidig, medmindre andet aftales lokalt.

BEMÆRKNINGER:

Bestemmelserne finder ikke anvendelse for ansatte, der oppebærer tillæg i henhold til overenskomstens § 27.

Det er regionen, der afgør, om det er reglerne efter pkt. a eller pkt. b, der skal finde anvendelse.

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

INGENIØRER

12.

Såfremt der i forbindelse med deltagelse i vintervedligeholdelsen pålægges den ansatte ubestemt rådighedspligt med hjemmepligt ved udsigt til sne, ydes der et pensionsgivende tillæg på 15.054 kr. i årligt grundbeløb (31. marts 2018 niveau).

BEMÆRKNINGER:

- a) *Bestemmelsen om vintervedligeholdelse omfatter akademi-, civil-, diplom- og teknikumingeniører.*
- b) *Ved opslag af ledige ingeniørstillinger, der vil kunne besættes med såvel akademi-, civil-, diplom- som teknikumingeniører, bør det fremgå, at alle de nævnte grupper vil kunne komme i betragtning ved besættelsen af stillingen.*
- c) *Teknisk Landsforbund har godkendt, at overenskomstens bestemmelser anvendes på de teknikumingeniører, der er medlemmer af Teknisk Landsforbund, således at der med hensyn til disse teknikumingeniørers pensionsbidrag forholdes som hidtil.*

BIBLIOTEKARER

13.

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

BEMÆRKNINGER:

Bestemmelsen vedrører alene bibliotekarer i basisstillinger.

Det nævnte protokollat fra KL's område fremgår af bilag 9.

****NYT****

MEDARBEJDERE UNDER FORSKERUDDANNELSE

14.

For medarbejdere, der som led i deres ansættelse er indskrevet på en ph.d.-uddannelse ved et universitet, gælder følgende:

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

Tidsbegrænset ansættelse kan finde sted, hvis ansættelsen som minimum har en varighed, der svarer til den forventede periode som indskrevet på ph.d.-uddannelsen.

Ved fravær pga. barsels- eller adoptionsorlov er ansættelsesinstitutionen forpligtet til efter ansøgning fra medarbejderen at forlænge ansættelsesperioden svarende til fraværsperiodens længde.

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

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

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

København, fra 3. februar 2022

For REGIONERNES LØNNINGS- OG TAKSTNÆVN:
Rikke M. Friis

/ Ole Lund Jensen

For AKADEMIKERNE:
Lisbeth Lintz

PROTOKOLLAT OM AFTALER OM NEDGANG I KONTANTLØN VED INDGÅELSE AF LOKALE AFTALER OM PERSONALEGODER

Parterne er enige om, at der mellem regionen og (lokale) repræsentanter for den forhandlingsberettigede organisation kan indgås aftale om, at regionen 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.

Lønafledede 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 regionen og den ansatte.

Parterne er enige om, at hidtidig regional 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.

BEMÆRKNINGER:

Efter beslutning i Regionernes Lønnings- og Takstnævn kan den enkelte region indgå aftaler om nedgang i kontantløn for personalegoder efter følgende retningslinjer og i det nævnte omfang:

- 1. Aftalen må kun vedrøre skattebegunstigede personalegoder og skal være overensstemmende med skattelovgivningen.*
- 2. Regionen 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 offentlige overenskomster, i form af nedgang i kontantløn, hvor den konkrete ordning betyder, at disse medarbejdere får en fortrinsadgang til offentlige ydelser eller tilsvarende ydelser udbudt af private udbydere. Dette betyder, at almindelige regler om visitation skal følges.

c) *Befordring*

Ordninger der har til formål at understøtte rekruttering og fastholdelse af medarbejdere, hvor arbejdspladsens geografiske placering og/eller medarbejders bopælsstatus vil kunne virke hæmmende herfor. (Fx parkeringsplads/-kort, offentlig transport (bus, tog, fly), brobizz/færgeabonnement).

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 træder i kraft ved udsendelsen.

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 Regionernes Lønnings- og Takstnævns beslutning om, hvad der er adgang til at indgå aftale om jfr. pkt. 3 a-d i ovenstående bemærkning. Regionernes Lønnings- og Takstnævn 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, den 24. november 2011

For REGIONERNES LØNNINGS- OG TAKSTNÆVN:

Signe Friberg Nielsen

/ Ole Lund Jensen

For AC på vegne af de AC-organisationer, der er omfattet af Overenskomst for akademikere ansat i regioner mv.

Erik Jylling