

Noter til reguleringsordningen for 2022 og 2023

Statistikgrundlaget for reguleringsordningen

Danmarks Statistiks implicitte lønindeks for virksomheder og organisationer. Lønudviklingen for fortjeneste i alt pr. time opgøres for perioderne fra 3. kvartal 2020 til 3. kvartal 2021 og 3. kvartal 2021 til 3. kvartal 2022.

Danmarks Statistiks implicitte lønindeks for den statslige sektor (særkørsel, jf. bemærkning nedenfor). Lønudviklingen for fortjeneste i alt pr. time opgøres for perioderne fra 3. kvartal 2020 til 3. kvartal 2021 og 3. kvartal 2021 og 3. kvartal 2022.

Fortjeneste i alt er inklusive lønmodtagers og arbejdsgivers andel af eventuelle pensionsbidrag, gene- og overtidstillæg, men eksklusive feriepenge og andre uregelmæssige betalinger såsom efterreguleringer i forbindelse med overenskomstfornyelse.

Korrektioner ved fejl i Danmarks Statistiks indeks

Eventuelle efterfølgende korrektioner af udmøntningen fra reguleringsordningen som følge af rettelser i de anvendte indeks foretaget af Danmarks Statistik skal indarbejdes i nærmest følgende regulering(er) efter følgende principper.

1. I den tidligere beregning, hvor statistikgrundlaget er korrigeret, foretages en ny korrekt beregning af udmøntningen baseret på de reviderede tal fra Danmarks Statistik. Det vil sige, at "e" (jf. formelen for udmøntningens beregning nedenfor) genberegnes.
2. I den første efterfølgende periode indgår den korrekte udmøntning som modregning for forbedringer i staten i perioden. Det vil sige, at det under pkt. 1 beregnede "e" anvendes i beregningen som "c".
3. Differencen mellem udmøntningen fra den korrekte beregning i pkt. 1 og den faktiske udmøntning medtages i den første efterfølgende periode som korrektion for tidligere perioder. Det vil sige, at "e" korrigeres i den første efterfølgende periode med differencen.
4. I den anden efterfølgende periode indgår den beregnede udmøntning før korrektionen som modregning for forbedringer i staten i perioden. Det vil sige, at "e" før korrektionen nævnt under pkt. 3 anvendes i beregningen som "c".

Modellen foretager alene en fremadrettet korrektion, og der er ingen korrektion af lønnen med tilbagevirkende kraft.

Bemærkninger

Til opgørelsen af lønudviklingen i særkørslen fra Danmarks Statistik anvendes en fastvægtsstruktur for staten samt de institutioner, der tilføres statens lønindeks. Der anvendes såkaldte primo-vægte, som er baseret på antalsfordelingen af årsværk mellem de forskellige områder ved periodens start.

Ved eventuelle fremtidige korrektioner af udmøntningen fra reguleringsordningen vil principperne fra neutraliseringen af virkningen af særlige feriefridage og personalegoder blive fulgt med mindre andet er angivet. Det vil sige, at eventuelle neutraliseringer tager højde for korrektionen i det relevante led i opgørelsen af forskellen mellem lønudviklingen for staten og for virksomheder og organisationer (i beregningen af "d", *jf. nedenfor*). Der er endvidere enighed om, at sådanne korrektioner vil blive foretaget i to decimaler.

Ved en eventuel forhøjelse af ATP-bidraget foretages et fradrag i nærmest følgende udmøntning fra reguleringsordningen (e). Fradraget er lig med den procentvise andel, som summen af ATP-forbedringen udgør af lønsummen. Er provenuet af reguleringsordningen ikke tilstrækkeligt, fradrages det resterende i nærmeste aftalte generelle lønforbedringer.

Reguleringsordning pr. 1. april 2022

Danmarks Statistiks opgørelse af udviklingen i fortjeneste i alt pr. time for virksomheder og organisationer fra 3. kvartal 2020 til 3. kvartal 2021.

Danmarks Statistiks opgørelse af udviklingen i fortjeneste i alt pr. time for den statslige sektor (særkørsel) fra 3. kvartal 2020 til 3. kvartal 2021.

Stigning, virksomheder og organisationer: a pct.

Stigning, statslige sektor: b pct.

Reguleringsordningen pr. 1. februar 2021:¹ c pct.

Modregning for forbedringer i staten i perioden: (a - (b - c)) d pct.

Til anvendelse til generelle lønforbedringer pr. 1. april 2022 med deflatering under hensyn til forbedringer for statsansatte fra august 2020 til og med 1. april 2022:

$[d * 100 / (100 + (DS\text{-indeks } 3.21^2 / DS\text{-indeks } 3.20 - 1) * 100 * 1,5 + s)] * 0,8$ e pct.

hvor s er de aftalte stigninger pr. 1. april 2022, det vil sige de lønforbedringer (inkl. evt. midler til andre formål mv.), der udmøntes samme dato som reguleringsordningen.

Der afrundes til 2 decimaler i alle trin i beregningen og i den kantede parentes [...].

¹ Lig med udmøntningen ("e") i reguleringsordningen pr. 1. februar 2021 (-0,74 pct.)

² DS-indeks henviser til lønindekset for staten, som efter hvert års tredje kvartal videreføres ved at forøge foregående års lønindeks med årstigningen i staten, som denne er anført i særkørslen fra Danmarks Statistik.

Reguleringsordning pr. 1. april 2023

Danmarks Statistiks opgørelse af udviklingen i fortjeneste i alt pr. time for virksomheder og organisationer fra 3. kvartal 2021 til 3. kvartal 2022.

Danmarks Statistiks opgørelse af udviklingen i fortjeneste i alt pr. time for den statslige sektor (særkørsel) fra 3. kvartal 2021 til 3. kvartal 2022.

Stigning, virksomheder og organisationer: a pct.

Stigning, statslige sektor: b pct.

Reguleringsordningen pr. 1. april 2022:³ c pct.

Modregning for forbedringer i staten i perioden: (a - (b - c)) d pct.

Til anvendelse til generelle lønforbedringer pr. 1. april 2023 med deflatering under hensyn til forbedringer for statsansatte fra august 2021 til og med 1. april 2023:

$[d * 100 / (100 + (DS\text{-indeks } 3.22^4 / DS\text{-indeks } 3.21 - 1) * 100 * 1,5 + s)] * 0,8$ e pct.

hvor s er de aftalte stigninger pr. 1. april 2023, det vil sige de lønforbedringer (inkl. evt. midler til andre formål mv.), der udmøntes samme dato som reguleringsordningen.

Der afrundes til 2 decimaler i alle trin i beregningen og i den kantede parentes [...].

³ Lig med udmøntningen ("e") i reguleringsordningen pr. 1. april 2022

⁴ DS-indeks henviser til lønindekset for staten, som efter hvert års tredje kvartal videreføres ved at forøge foregående års lønindeks med årstigningen i staten, som denne er anført i særkørslen fra Danmarks Statistik.

PARTNERSKABET FOR UDVIKLING AF ATTRAKTIVE OG BÆREDYGTIGE STATSLIGE ARBEJDSPLADSER

Parterne er enige om at etablere et partnerskab med fokus på den fortsatte udvikling af attraktive og bæredygtige statslige arbejdspladser. De statslige arbejdspladser tilbyder spændende og unikke arbejdsopgaver med stor samfundsmæssig betydning. De centrale parter på det statslige område spiller en afgørende rolle i understøttelsen af et attraktivt statsligt arbejdsmarked, hvor der er fokus på opgaverne, de gode lokale løsninger og bæredygtige arbejdspladser. Partnerskabet skal derfor understøtte, at statens arbejdspladser er rustet til at løse deres samfundsvigtige opgaver effektivt og med høj kvalitet – både i dag og i fremtiden. Derudover er partnerskabet en ambition om at bidrage til den fortsatte udvikling af den danske model på alle niveauer på det statslige område.

Partnerskabet er et nyt, varigt og forpligtende partsfælles samarbejdsforum bestående af deltagere fra både Centralorganisationernes Fællesudvalg, Akademikerne og Medarbejder- og Kompetencestyrelsen. Formålet er, løbende at opnå fælles viden om aktuelle og fremtidige arbejdsmarkedstendenser for at understøtte den fælles dialog om udviklingen af de statslige arbejdspladser. Partnerskabet vil forpligte sig på at inddrage ekspertise fra relevante fagområder samt nyeste forskning, analyser og erfaringer for at være på forkant med fremtidens arbejdsmarked. Denne afdækning skal ske gennem en række aktiviteter (arbejdspladsbesøg, forskeroplæg mv.) og på temamøder, som afholdes to-tre gange årligt. Eksempler på mulige temaer til afdækning kan være 'det digitale arbejdsliv', 'det lokale aftalesystem' og 'erfaringer fra corona'. Som opfølgning skal temaerne drøftes efter et fælles fastlagt evalueringskoncept for bedst muligt at kunne inkorporere temaets muligheder og udfordringer i den videre dialog og som grundlag for begge parters videre arbejde med de aktuelle problemstillinger.

VIDEREUDVIKLING AF STATENS NYE LØNSYSTEMER

De nye lønsystemer i staten har eksisteret i mere end 20 år, uden at der er sket fundamentale ændringer i disse. Baggrunden for etableringen af de nye lønsystemer var bl.a., at det hidtidige lønsystem af mange blev opfattet som stift og ufleksibelt, og der var behov for ændringer i retning af øget fleksibilitet og udvidede lokale tilpasningsmuligheder for at understøtte udviklingen af attraktive arbejdspladser og mere effektive institutioner. Endvidere skulle de nye lønsystemer kunne rumme, at de statslige arbejdspladser – som det er tilfældet i dag - var meget forskellige, hvad angår opgavevaretagelse, størrelse, personalesammensætning, styringskoncept, organisations- og samarbejdskultur.

Målene med de nye lønsystemer blev beskrevet nærmere af parterne i en fælles vejledning (Finansministeriets og CFU's vejledning om nye lønsystemer i staten, kapitel 1).

Formålet med periodeprojektet

De centrale parter er fortsat enige om, at lønsystemerne skal være et redskab, som de lokale parter kan anvende til at understøtte de statslige institutioners politikker, mål og opgavevaretagelse samt være accepterede af medarbejderne som rimelige og fair.

Parterne har hver for sig konstateret, at institutionerne og de lokale parter ikke altid finder, at dette er tilfældet. Der er et fælles ønske om at videreudvikle lønsystemerne, så de fortsat understøtter de i vejledningen nævnte mål - både nu og på længere sigt. Med udgangspunkt i de fælles målsætninger for de nye lønsystemer igangsætter parterne derfor et periodeprojekt, hvor det i fællesskab undersøges, hvordan statens nye lønsystemer fungerer i praksis, og at det herpå drøftes, hvordan de kan forbedres og videreudvikles med henblik på, at de fungerer til gavn for alle statslige arbejdspladser.

Derfor iværksætter parterne et fælles initiativ i den kommende overenskomstperiode med fokus på at etablere et fælles videns- og erfaringsgrundlag om den lokale løndannelse. Dette skal ske gennem fælles undersøgelser og analyser med henblik på at afdække nye muligheder og udviklingspotentialer, og herpå drøfte dette frem mod næste overenskomstfornyelse.

Periodeprojektets faser

Parterne er enige om, at periodeprojektet kan opdeles i to faser.

1. fase: Etablering af et fælles videns- og erfaringsgrundlag

I projektets første fase vil parterne indhente erfaringer og viden fra den lokale praksis fra et repræsentativt udsnit af et mangfoldigt statsligt arbejdsmarked. Metoderne hertil er f.eks. surveys (spørgeskemaundersøgelser), institutionsbesøg og interviewundersøgelser.

Fokus for og design af undersøgelser, besøg og interview fastlægges med udgangspunkt i den viden som parterne allerede har fra egne undersøgelser og fra den daglige praksis. De nærmere fokuspunkter vil blive drøftet mellem parterne i projektets opstart.

Som supplement hertil vil parterne også gennemføre statistiske undersøgelser og analyser, f.eks. omkring omfanget af den lokale løndannelse på tværs af ministerområder, institutionsområder og personalegrupper.

Ovenstående gennemføres i udgangspunktet mellem parterne, men der kan inddrages erfaringer fra andre sektorer eller forskningslitteraturen efter behov, ligesom elementer kan gennemføres med hjælp fra forskningsinstitutioner.

2. fase: Drøelse af hvordan de lokale lønsystemer kan forbedres og videreudvikles

Det fælles billede vil udgøre grundlaget for periodeprojektets anden fase. Her vil parterne drøfte, hvordan statens nye lønsystemer kan videreudvikles og kan iværksætte periodeforsøg, hvor parternes eller arbejdspladsernes mere konkrete ideer kan afprøves i praksis for at få mere viden om deres potentialer og begrænsninger. I den forbindelse er det parternes intention, at løsningerne skal tage højde for og imødekomme de forskellige behov og ønsker til lønsystemet, som følger af et mangfoldigt statsligt arbejdsmarked og en bred personalesammensætning.

Herunder kan det drøftes om der kan opstilles forskellige modeller for løndannelsen på det lokale niveau, og det kan afdækkes, om parterne kan bidrage med inspirationsmateriale på tværs af den statslige sektor med henblik på at inspirere de lokale parter til at gribe lønforhandlingerne an på nye måder.

Parterne kan også i anden fase gøre brug af survey- og interviewundersøgelser. Det er parternes fælles ambition, at drøftelserne i periodeprojektets anden fase etablerer et fælles grundlag for konkrete ændringer af statens nye lønsystemer i forbindelse med overenskomstforhandlingerne i 2024.

Tidsplan og økonomi

Projektets 1. fase forberedes før sommeren 2021 og gennemføres, så den kan være afsluttet inden sommeren 2022.

Projektets 2. fase gennemføres i efteråret 2022 med afslutning senest ved udgangen af 1. kvartal 2023.

AFTALTE BESTEMMELSER OM SENIORBONUS

Seniorbonus

§ 01. Ansatte har fra og med det kalenderår, hvori de fylder 62 år, ret til en årlig seniorbonus.

Stk. 2. Seniorbonusen udgør 0,8 pct. af den ansattes sædvanlige årsløn.

Stk. 3. Seniorbonusen udbetales én gang årligt ved førstkommende lønudbetaling efter kalenderårets udløb.

Stk. 4. Ret til seniorbonus gælder ved siden af de øvrige seniorordninger, der er nævnt i aftalen om senior- og fratrædelsesordninger.

§ 02. Den ansatte har ret til at konvertere seniorbonusen til et eller flere af følgende elementer, jf. bilag 1:

1) Betalte fridage (seniordage).

2) Ekstraordinært pensionsbidrag.

Stk. 2. Valget træffes for ét år ad gangen.

Stk. 3. En ansat, der vælger at konvertere seniorbonusen, skal give ansættelsesmyndigheden meddelelse herom senest den 1. oktober året før, bonusen ville være kommet til udbetaling.

§ 03. Personer, der opfylder betingelserne for ret til seniorbonus, og som tiltræder ansættelse i løbet af kalenderåret, har ret til en forholdsmæssig andel af bonusen.

Stk. 2. Fratræder en ansat, der har ret til seniorbonus, inden bonusen kommer til udbetaling, udbetales en forholdsmæssig andel af bonusen.

§ 04. §§ 01-03 omfatter ikke ansatte, der er timelønnede.

Bilag 1

Konvertering af seniorbonus

Konvertering til seniordage

Ved konvertering til seniordage udgør værdien af en seniordag 0,4 pct. af den ansattes sædvanlige årsløn.

For fuldtidsansatte og ansatte på plustid svarer en seniordag til 7,4 timer. For deltidsansatte reduceres timetallet forholdsmæssigt.

Seniordage skal som udgangspunkt afvikles som hele eller halve fridage. Efter aftale mellem ansættelsesmyndigheden og den ansatte kan afviklingen dog ske i form af enkeltstående timer.

Ansættelsesmyndigheden fastsætter efter drøftelse med den ansatte, hvornår seniordagene skal afvikles. Ansættelsesmyndigheden skal så vidt muligt imødekomme den ansattes ønsker, medmindre arbejdets udførelse hindrer dette.

Ikke-afholdte seniordage bortfalder ved kalenderårets udløb, medmindre de aftales overført til det efterfølgende kalenderår. Hvis det ikke har været muligt for den ansatte at planlægge og afvikle sine seniordage i kalenderåret, fordi ansættelsesmyndigheden har undladt at fastsætte, hvornår seniordagene skal afvikles, overføres ikke-afholdte seniordage til det efterfølgende kalenderår. Ved ansættelsesforholdets ophør udbetales ikke-afholdte seniordage.

Konvertering til ekstraordinært pensionsbidrag

Den ansatte skal give ansættelsesmyndigheden meddelelse om, hvilken pensionsordning det ekstraordinære pensionsbidrag skal indbetales til. Pensionsbidraget indbetales på samme tidspunkt, som seniorbonusen ville være blevet udbetalt.

Hvis den ansatte ikke giver ansættelsesmyndigheden anden besked, anvendes den pensionsordning, som følger af overenskomsten.

Ved ansættelsesforholdets ophør udbetales en forholdsmæssig andel af bonusen.

ÆNDRINGER I YDELSESSAMMENSÆTNINGSAFTALEN

I aftalen om generelle krav til indhold af bidragsdefinerede pensionsordninger i staten mv. foretages følgende ændringer:

1. I aftalens § 2 ændres ”§ 2, nr. 4, litra d” til ”§ 2, nr. 4, litra e”.
2. Aftalens §§ 3, 4, 5 og 7, affattes således:

”§ 3. Valgfri dækning

1/3 af det samlede pensionsbidrag kan anvendes valgfrit af den enkelte medarbejder inden for de rammer, der af det pågældende pensionsinstitut stilles til rådighed, herunder til ratepension, aldersopsparing eller en sundhedsordning. Til aldersopsparing og andre sumydelser end de i § 2, stk. 3, nævnte kan dog maksimalt anvendes 1/6 af det samlede pensionsbidrag, jf. dog stk. 3.

Stk. 2. Den valgfrie 1/3 af det samlede pensionsbidrag kan investeres efter medarbejderens eget valg inden for investeringspuljer, der stilles til rådighed af pensionsinstituttet eller andre finansinstitutter, som pensionsinstituttet indgår aftale med herom.

Stk. 3. Fra det tidspunkt, hvor medarbejderen har 5 år eller mindre indtil folkepensionsalderen, jf. § 1 a i lov om social pension, kan medarbejderen efter fradrag af præmie til obligatoriske dækninger og eventuelle gruppelevsforikringer, anvende hele pensionsbidraget til aldersopsparing. Aldersopsparingen kan oprettes som livrente, ratepension eller sumydelse efter medarbejderens eget valg inden for de rammer, der stilles til rådighed af pensionsinstituttet.

Cirkulærebemærkninger til § 3, stk. 1:

Der kan etableres sundhedsordninger, som har til formål at fremme forebyggende og helbredende indsats i forhold til medlemmernes sundhed og arbejdsmiljø, fx massage, fysioterapi, kiropraktor, psykologhjælp og helbedsvurdering. Der kan ikke etableres ordninger, hvor medlemmerne får en fortrinsadgang til offentlige ydelser eller tilsvarende ydelser udbudt af private udbydere.

§ 4. Depotsikring

Det kan i den enkelte pensionsordning bestemmes, at der til ordningen er knyttet depotsikring. Etablering af depotsikring forudsætter, at pensionsordningen opfylder følgende betingelser:

1. At etablering af depotsikring sker som en kollektiv ordning for hele gruppen, jf. dog stk. 2.
2. At depotet kun udbetales i den situation, hvor et medlem af pensionsordningen dør før pensioneringstidspunktet.
3. At det i den enkelte pensionsordning sikres, at der afsættes midler til obligatoriske ydelser, herunder livsvarig alderspension, minimum svarende til dækning ved 2/3 af bidraget og den overlevelsesegevinst, der i en ordning uden depotsikring tilfalder ordningen ved et medlems død før pensioneringstidspunktet, og som mistes ved depotsikringen. Ved indførelse af depotsikring skal der således sikres en livsvarig alderspension med samme størrelse som uden depotsikring.
4. At depotsikringen finansieres ved brug af den tredjedel af pensionsbidraget, som kan anvendes til valgfri ydelser.
5. At udbetaling af depotsikring kun kan ske til nærmeste pårørende.

Stk. 2. Det kan i pensionsordningen bestemmes, at medlemmer af pensionsordningen, der på tidspunktet for etablering af depotsikring har 5 år eller mindre indtil pensionsudbetalingsalderen, jf. pensionsbeskatningslovens § 1 a, kan vælge, hvorvidt de ønsker at være omfattet af depotsikringen eller ej. Medlemmets valg skal være truffet og meddelt pensionsordningen senest 6 måneder efter at depotsikringen er etableret for gruppen.

Cirkulærebemærkninger til § 4:

Ved depotsikring (opsparings sikring o. lign.) forstås, at medlemmets depot udbetales til nærmeste pårørende, hvis medlemmet dør før pensioneringstidspunktet. I en pensionsordning uden depotsikring tilfalder depotet fællesskabet ved et medlems død før pensioneringstidspunktet.

Cirkulærebemærkninger til § 4, stk. 1, nr. 2:

Depotsikringen bortfalder ved udbetalingen af pensionen. Hvis medlemmet ønsker, at depotsikringen skal fortsætte efter udbetalingen og pensionsinstituttet giver mulighed for det, kan depotsikringen fortsætte efter udbetalingstidspunktet mod betaling af præmie herfor.

Cirkulærebemærkninger til § 4, stk. 1, nr. 5:

Ved "nærmeste pårørende" forstås i forhold til udbetaling af depotsikring medlemmets ægtefælle, samlever, børn eller slægtsarvinger efter arveloven, i nævnte rækkefølge. Udbetaling af depotsikring til samlever forudsætter, at de i pensionsbeskatningslovens § 2, nr. 4, litra e, 2. eller 3. led, fastsatte krav er opfyldt, jf. cirkulærebemærkningerne til § 2, stk. 2.

Cirkulærebemærkninger til § 4, stk. 2.

Ved "pensionsudbetalingsalderen, jf. pensionsbeskatningslovens § 1 a" forstås medlemmets pensionsudbetalingsalder i henhold til pensionsbeskatningslovens § 1 a. Der henvises til punkt 7 i de generelle bemærkninger.

§ 5. Delpension

Det kan i den enkelte pensionsordning bestemmes, at der til ordningen er knyttet mulighed for udbetaling af delpension. Udbetaling af delpension forudsætter, at følgende betingelser er opfyldt:

1. Ved anmodning om udbetaling af delpension skal den ansatte over for pensionselskabet dokumentere nedgang i arbejdstid.
2. Delpensionen beregnes forholdsmæssigt af den ansattes pensionsopsparing i forhold til den tid, hvormed arbejdstiden reduceres, dog maksimalt en tredjedel af pensionsdepotet svarende til den tredjedel, som kan anvendes til valgfri ydelser.
3. Udbetaling af delpension kan kun ske som en løbende livrente, dog kan udbetalingerne midlertidigt sættes på pause i henhold til gældende lovgivning.
4. Aldersgrænsen for overgang til delpension skal følge pensionsudbetalingsalderen, jf. pensionsbeskatningslovens § 1 a.

Cirkulærebemærkninger til § 5:

Pensionsordninger, der har etableret mulighed for udbetaling af delpension på vilkår, der afviger fra de i aftalens § 5 fastsatte betingelser, skal senest ved udgangen af 2018 sikre, at udbetaling af delpension fra og med 1. januar 2019 sker i henhold til de i § 5 fastsatte betingelser. Medlemmer af pensionsordninger, der inden udgangen af 2018 har fået udbetalt delpension efter de hidtidige bestemmelser, berøres ikke heraf.

Cirkulærebemærkning til § 5, nr. 3:

I det omfang det er muligt efter gældende lovgivning, kan udbetaling af delpension dog ske som ratepension efter aftale herom mellem pensionsinstituttet og medarbejderen.

Cirkulærebemærkninger til § 5, nr. 4:

Ved "pensionsudbetalingsalderen, jf. pensionsbeskatningslovens § 1 a" forstås medlemmets pensionsudbetalingsalder i henhold til pensionsbeskatningslovens § 1 a. Der henvises til punkt 7 i de generelle bemærkninger.

§ 7. Overflytning til anden pensionsordning i forbindelse med jobskifte

Pensionsordningen kan overflyttes til en anden pensionsordning, der opfylder de ovennævnte krav til ydelsessammensætning og tilbagekøb.

Stk. 2. Hvis den pensionsordning, hvortil overflytning ønskes foretaget, indeholder regler om ydelsessammensætning og/eller tilbagekøb, der ikke opfylder betingelserne i denne aftale, kan pensionsordningen dog overføres, hvis den klausuleres således, at den del, der er opsparet i staten mv., fortsat respekterer de betingelser, der hidtil har været gældende, jf. dog stk. 3.

Stk. 3. Ved overflytning af pensionsordningen kan der efter medlemmets ønske ses bort fra betingelsen om børnepension, hvis den pensionsordning, hvortil overflytning ønskes foretaget, ikke tilbyder børnepension som en del af ydelserne."

PERIODEPROJEKT OM AFTALE OM GENERELLE KRAV TIL INDHOLD AF BIDRAGSDEFINEREDE PENSIONSORDNINGER I STATEN MV.

Parterne er enige om følgende periodeprojekt vedrørende ydelsessammensætningsaftalen:

”For overenskomstansatte i staten er der over årene opbygget obligatoriske bidragsfinansierede pensionsordninger (livsforsikring) med det sigte, at sikre de ansatte livslang økonomisk tryghed, også når man har forladt arbejdsmarkedet for at gå på pension, eller hvis man mister erhvervsevnen inden pensionering.

Pensionsordningerne indeholder både et alderselement i form af livrente samt risikodækning i form af invalidedækning og efterladteydelse. Vigtigheden af pensionsordningerne øges i takt med den forventede længere levealder, uanset om de ansatte i lyset heraf også bliver længere tid på arbejdsmarkedet.

Det er afgørende for den fortsatte opbakning til den obligatoriske pensionsopsparing, at pensionsordningerne og de heri indeholdte forsikringslementer afspejler de behov og ønsker, som de statsansatte har i relation til at kunne sikre sig selv og sine nærmeste ved bl.a. invaliditet eller død, og i egen alderdom.

Det er derfor afgørende, at de af parterne aftalte rammer for de statsansattes pensionsordninger jf. herved ydelsessammensætningsaftalen, ikke medfører utilsigtede virkninger, som kan føre til ringere pensioner eller mindre mobilitet, eller hindrer at de statsansattes pensionsordninger kan udvikles i lyset af den generelle udvikling i pensionsmarkedet.

Parterne er på denne baggrund enige om, at der i overenskomstperioden optages drøftelser om ønskelige/nødvendige justeringer i aftalen om ydelsessammensætning. Drøftelserne vil bl.a. omhandle:

- Mobilitetshæmmende faktorer i forbindelse med jobskifte.
- Begunstigelsesbestemmelser i relation til depotsikring i lyset af moderne familiemønstre.

Parterne er enige om at gennemføre drøftelserne inden udgangen af 2022, og om at foretage ændringer i ydelsessammensætningsaftalen i perioden, i den udstrækning drøftelserne fører til enighed herom.

Parterne er enige om, at drøftelserne af ydelsessammensætningsaftalen supplerer de løbende drøftelser, der er mellem Medarbejder- og Kompetencestyrelsen og CFU på pensionsområdet, og at ethvert emne i relation til pension fortsat kan tages op til drøftelse i perioden, hvis en af parterne finder det ønskeligt.”

ÆNDRINGER I CIRKULÆRE OM GRUPPELIVSORDNING FOR TJENESTEMÆND M.FL. OG VISSE OVERENSKOMST-ANSATTE I STATEN OG FOLKEKIRKEN MV.

1. I punkt 2 om ansættelsesmyndighedens opgaver affattes litra c-g således:

- c. Sørge for at rette henvendelse til FG om præmiefritagelse, når en ansat fratræder på grund af 2/3 erhvervsudygtighed som følge af sygdom eller ulykkestilfælde.
- d. Sørge for at tilbyde tjenestemænd, der afskediges med rådighedsløn fortsat medlemskab af gruppelivsordningen.
- e. Anmelde dødsfald til FG vedlagt dokumentation for seneste lønudbetaling.
- f. Orienter de ansatte om, at anmeldelse af kritisk sygdom kan ske elektronisk ved at den ansatte logger på Mit Gruppeliv på www.fg.dk eller ved at medarbejderen retter henvendelse til ansættelsesmyndigheden, der udskriver en anmeldelsesblanket med oplysning om ansættelsesdato og eventuel fratrædelsesdato. Blanketten sendes til den ansatte, der udfylder resten af blanketten med oplysninger om den kritiske sygdom og videresender blanketten til FG.
- g. Orienter de ansatte om, at de kan rette henvendelse til Forenede Gruppeliv for vejledning om muligheden for at begunstige andre end nærmeste pårørende.

2. I punkt 2 indsættes efter litra h:

”Ansættelsesmyndigheden kan f.eks. på intranettet, i personalehåndbogen eller i et bilag til ansættelsesbeviset give de orienteringer til de ansatte, som er nævnt ovenfor.”

3. I punkt 3 om personkreds affattes litra e-g således:

- e) ”Ansatte omfattet af LC/CO10-fællesoverenskomsten.
- f) Ansatte omfattet af OAO-S-fællesoverenskomsten, der ikke er omfattet af en pensionsordning (typisk ansatte, der på grund af karenskrav eller lav alder ikke har kunnet optages i en pensionsordning) eller ikke er omfattet af en pensionsordning med gruppelivsforsikring. Der henvises til bilag 1.

- g) Øvrige ansatte inden for CFU's forhandlingsområde der ikke er omfattet af en pensionsordning med gruppelivsforsikring, eller for hvem det konkret er aftalt, at de er omfattet af såvel gruppelivsforsikringen i pensionsordningen som denne ordning. Der henvises til bilag 2.”

4. I punkt 3 udgår følgende afsnit:

”De personalegrupper, for hvem der skal betales en gruppelivspræmie uanset, at der indbetales bidrag til en pensionsordning, er anført i bilag 1.”

5. I punkt 3 affattes de to sidste afsnit således:

”Uanset om den pågældende personalekategori er nævnt i bilag 2, skal der betales gruppelivspræmie for ansatte inden for CFU's forhandlingsområde, der ikke er omfattet af en pensionsordning med gruppelivsforsikring. Ved tvivl herom rettes henvendelse til Medarbejder- og Kompetencestyrelsen.”

6. Aldersgrænsen for børnesum hæves fra 21 til 24 år.

7. I punkt 6 affattes sidste afsnit således:

”De sygdomme, som udløser en forsikringssum, samt de betingelser, der gælder for visse kritiske sygdomme, fremgår af de af FG til enhver tid fastsatte forsikrings-betingelser, som kan findes på www.fg.dk.”

8. I punkt 8 indsættes ”Skatteministeriet/” før ”Finansministeriet”.

9. Bilag 1 bliver til bilag 2 og der indsættes et nyt bilag 1 med angivelse af personalekategorier under OAO-S-fællesoverenskomsten.

PARTERNES SAMARBEJDE OM KOMPETENCEUDVIKLING I STATEN

Kompetenceudvikling er vigtigt for at understøtte de statslige arbejdspladser kvaliteten og effektivitet i opgavevaretagelsen. Tillige er det afgørende for et fleksibelt og attraktivt arbejdsmarked, som fremmer både den enkeltes handlemuligheder, karriereudvikling og markedsværdi.

Ved overenskomstforhandlingerne i 2018 indgik parterne aftalen om Den Statslige Kompetencefond, og i perioden er den nye fond blevet etableret til stor gavn for såvel arbejdspladser som medarbejdere.

Parterne er enige om at fortsætte det fælles samarbejde om og indsats for kompetenceudvikling.

AFTALEN OM DEN STATSLIGE KOMPETENCEFOND

Parterne har i perioden haft et godt samarbejde om etablering af Den Statslige Kompetencefond, herunder de fire selvstændige fondsområder/-puljer.

Parterne er enige om, at videreføre Den Statslige Kompetencefond med en økonomisk ramme på 172,5 mio. kr. i overenskomstperioden. Fonden finansieres af overenskomstrammen.

Parterne er enige om at styrke kommunikationen til arbejdspladserne om, at aftalen om Den Statslige Kompetencefond også giver mulighed for at støtte og gennemføre aktiviteter med sigte på kompetenceudvikling mod nye opgaver i eller uden for ansøgerens nuværende tjenestested.

Parterne er enige om at udbygge fondens IT-system, så det bliver muligt for den enkelte statslige arbejdsplads at få begrænset adgang til et overblik over egne ansøgninger med henblik på at lette arbejdspladsernes administration og økonomistyring i forhold til brugen af fonden. Parterne definerer i starten af overenskomstperioden de nærmere forhold omkring adgangen.

Parterne vil i perioden gennemføre en tilpasning af fondsområdernes administrative grundlag. Tilpasningen vil begrænse sig til de områder, hvor der er mindre forskelle i ordlyden af de administrative grundlag, og hvor forskellene ikke er begrundet i særlige forhold inden for de enkelte fondsområder.

Parterne er enige om, at man i den kommende overenskomstperiode ønsker at styrke vidensgrundlaget for beslutninger truffet i relation til Den Statslige Kompetencefond. I perioden justeres grundlaget for de oplysninger, lederne bedes opgive ved både indsendelse af ansøgning og ind-/afrapportering om afsluttet aktivitet. Dette bl.a. i forhold til medfinansiering og supplementskriteriet. Der afsættes desuden midler til gennemførelse af en evaluering af Den Statslige Kompetencefond.

AFTALE OM ORGANISERING AF PARTERNES FÆLLES ARBEJDE MED KOMPETENCEUDVIKLING I STATEN

Parterne er enige om, at Kompetencesekretariatet videreføres med en årlig nettoudgiftsbevilling på 19,7 mio. i 2021.

Parterne har aftalt justeringer og præciseringer af styre- og sekretariatsgruppens (tidligere teknikergruppen) samt fondsgruppernes mandater og roller. Desuden har parterne præciseret Kompetencesekretariatets opgaveportefølje og målgrupperne for sekretariatets rådgivning. Ændringerne implementeres i aftalen om organisering af parternes fælles arbejde med kompetenceudvikling i staten.

I overenskomstperioden vil parterne i samarbejde med Kompetencesekretariatet præcisere et afgrænset antal rådgivningsydelser.

TVÆRGÅENDE FOKUS- OG INDSATSOMRÅDER

I alt afsættes 8 mio. kr. af uforbrugte midler fra overenskomstforhandlinger i 2018 til følgende tværgående fokus- og indsatsområder:

- En indsats rettet mod at styrke de statslige arbejdspladsers arbejde med og realisering af systematisk og strategisk kompetenceudvikling med fokus på, at de ansattes kompetencebehov og udvikling heraf konkret planlægges og fremmes. Herigennem styrkes også Kompetencesekretariatets øvrige rådgivning om kompetencestrategier.
- En indsats, der skal fremme seniorers muligheder for kompetenceudvikling. Indsatsen bidrager til, at arbejdspladserne har fokus på også at udvikle seniorer og anvendelse af deres ressourcer og kvaliteter bedst muligt, samt sikre deres værdi på arbejdsmarkedet.
- Der etableres i perioden dialog på tværs af fondsgruppeområderne med formålet om at sikre en bred vidensinddragelse på tværs af statens arbejdspladser samt understøtte samarbejdet på tværs af fondsområderne.

De tværgående indsatser vil blive konkretiseret og implementeret i perioden i samarbejde mellem parterne og Kompetencesekretariatet.

Parterne kan i perioden aftale yderligere tværgående fokus- og indsatsområder.

UNDERSTØTTELSE AF SÆRLIGE INDSATSER INDEN FOR OAO'S FONDSOMRÅDE

Parterne har besluttet, at der inden for OAO's fondsområde aftales og understøttes – i udgangspunktet to – særlige indsatser målrettet uddannelse ”Fra ufaglært til faglært” og ”Almen kvalificering”, hvorigennem der kan ydes støtte til udgifter, der ligger ud over uddannelses-/kursusgebyrer, materialer samt transport og ophold, jf. §4, stk. 2 i aftale om Den Statslige Kompetencefond.

Parterne afsætter samlet set 22 mio. kr. til de to indsatser. Midlerne er et supplement til andre økonomiske tilskud, der kan opnås i forbindelse med uddannelsesforløbene.

Parterne er som led i overenskomstforhandlingerne 2021 blevet enige om en nærmere beskrivelse af disse indsatser, jf. bilag 1.

Det underbilag, der er omfattet af parternes mailudveksling den 6. februar 2021, anses som en del af nærværende bilag.

SÆRLIGE INDSATSER INDEN FOR OAO'S FONDSOMRÅDE

Parterne har besluttet, at der inden for OAO's fondsområde aftales og understøttes – i udgangspunktet to – særlige indsatser, hvorigennem der kan ydes støtte til udgifter, der ligger ud over uddannelses-/kursusgebyrer, materialer samt transport og ophold, jf. §4, stk. 2 i Aftale om Den Statslige Kompetencefond.

Gennem indsatserne kan der søges om tilskud til uddannelse af statsansatte medarbejdere indenfor OAO's fondsområde. Parterne ønsker herigennem at kunne tilbyde medarbejderne et løft i de almene kompetencer og/eller et reelt kompetenceløft til faglært niveau. Der kan i perioden eventuelt aftales og igangsættes yderligere tilsvarende indsatser.

Indsatserne sigter mod at muliggøre og øge motivationen for kompetenceudvikling i målgruppen; dels ved at sikre medarbejdere den hidtidige løn under kompetenceudviklingen, og dels at sikre arbejdsgiverne økonomisk kompensations.

Parterne afsætter/øremærker samlet set 22 mio. kr. til de to indsatser. Midlerne er et supplement til andre økonomiske tilskud, der kan opnås i forbindelse med uddannelsesforløbene.

Indsatser¹

FRA UFAGLÆRT TIL FAGLÆRT

Parterne er enige om, at der i udgangspunktet afsættes 15 mio. kr. øremærket til en særlig indsats i OK21: "Fra ufaglært til faglært".

Indsatsen finansieres som udgangspunkt af overførte, uforbrugte midler i OAO Øvrige-karret i OK18, eventuelt suppleret med midler afsat ved OK21 til dette kar, således at det samlede beløb bliver 15 mio. kr.

Indsatsen er målrettet ufaglærte og kortuddannede indenfor OAO's fondsområde og er et supplement til øvrige uddannelses- og kompetenceudviklende initiativer for målgruppen.

¹ Idet indsatserne finansieres af midler fra OAO Øvrige-karret opgøres løbende, hvor mange HK'ere, der gør brug af denne indsats – dette med henblik på afregning fra HK-karret til Øvrig-karret. Der afsættes således ikke midler forlods fra HK-karret til indsatsen.

Parterne er enige om, at det i den særlige indsats "Fra ufaglært til faglært" er muligt at give et økonomisk tilskud/løntabsgodtgørelse til arbejdsgiveren i en periode på op til to år efter særlige beskrevne regler, som fondsgruppen fastsætter. Indsatsen omfatter medarbejdere over 25 år med mindst fem års anciennitet, der ønsker en faglært uddannelse eller et forløb på vej mod en faglært uddannelse.

Princippet for tilskuddet er, at medarbejderen under uddannelsen ikke oplever en lønnedgang i forhold til medarbejderens hidtidige løn, ved at den statslige arbejdsgiver modtager et tilskud til uddannelse af medarbejderen fra Den Statslige Kompetencefond. Tilskuddets størrelse beregnes som differencen mellem den overenskomstfastsatte elevløn inkl. pension for den pågældende overenskomst holdt op mod medarbejderens ordinære løn og pension på ansøgningstidspunktet.

ALMEN KVALIFICERING – BEDRE TIL ORD, TAL OG IT

Parterne er enige om, at der i udgangspunktet afsættes 7 mio. kr. øremærket til en særlig indsats i OK21: "Bedre til ord, tal og IT". Midlerne afsættes fra midlerne tildelt OAO-Øvrige-karret i OK21.

Indsatsen retter sig mod statslige medarbejdere indenfor OAO's fondsområde, der med baggrund i en screening, tilbydes kurser inden for almen kvalificering. Det kan være ordblindeundervisning eller undervisning på FVU-niveau, fx læse-, skrive- og regnekurser, eller kurser, der løfter IT-kompetencerne (FVU Digital).

I forbindelse med sådanne kurser tilbydes arbejdsgiveren et økonomisk tilskud til vikardækning/lønkomensation efter nærmere aftalte regler, som fondsgruppen fastsætter. Medarbejderen oppebærer den hidtidige løn under såvel screening som eventuel efterfølgende kursusdeltagelse.

ØVRIGE KRITERIER FOR INDSATSERNE

Begge indsatser er tidsmæssigt afgrænset til at gælde i OK21.

Indsatserne er på følgende områder ikke underlagt de kriterier, der i øvrigt gælder for gælder for søgning af fonden:

- *Beløbsgrænser:* Ansøgninger under de særlige indsatser er ikke underlagt beløbsgrænsen på 25.000 kr. Midler tildelt under de særlige indsatser indgår heller ikke i opgørelsen af ansøgers årlige beløbsgrænse ved ansøgning af den ordinære pulje.
- *Medfinansiering:* Arbejdsgiver er ikke pålagt krav om medfinansiering, hverken økonomisk eller via betalt arbejdstid.

- *Udbetaling efter endt forløb:* Under indsatsen "Fra ufaglært til faglært" er der mulighed for løbende at få udbetalt godtgørelse fra fonden og ikke først ved endt forløb, da dette kan have en varighed på op til to år.

Hvor andet ikke præciseres, gælder samme regler som ved søgning af de ordinære puljer/kar.

EVALUERING AF INDSATSERNE

For begge indsatser gælder, at trækket på de øremærkede midler evalueres en gang årligt i løbet af overenskomstperioden. Formålet er at parterne vurderer behovet for eventuelt at justere de aftalte beløb i forhold til uforbrugte midler.

PROTOKOLLAT VEDRØRENDE MEDARBEJDERINDDRAGELSE I GRØN OMSTILLING PÅ STATSIGE ARBEJDSPLADSER

Behovet for øget bæredygtighed, herunder nedbringelse af CO₂-udslippet, er en global udfordring, hvor der er behov for at finde lokale løsninger.

Parterne er enige om, at fokus på grøn omstilling bør inkorporeres i de statslige arbejdspladser nuværende og fremtidige opgaveløsning, samt generelt i forhold til indretningen af de statslige arbejdspladser

Det fordrer drøftelser mellem ledelse og medarbejdere på alle niveauer at finde de gode og innovative lokale løsninger på, hvordan de statslige arbejdspladser kan bidrage til den grønne omstilling og nedbringe arbejdspladsernes klimabelastning, således at visionerne løftes ind i drøftelserne omkring arbejdspladsens strategi, økonomi, interne politikker m.v. Emnet bør ligeledes drøftes i samarbejdsudvalgene, når den grønne omstilling har betydning for arbejds- og personaleforhold på arbejdspladsen.

Parterne er i forlængelse heraf enige om at understøtte samarbejdsudvalgenes drøftelser omkring grøn omstilling ved at igangsætte et særligt indsatsområde om dette i den kommende overenskomstperiode. Dette vil være forankret i Det Centrale SU-udvalg og blive implementeret af Samarbejdssekretariatet.

FORTSÆTTELSE AF LEDERUDDANNELSE I PSYKISK ARBEJDSMILJØ

Parterne er enige om, at et godt psykisk arbejdsmiljø er vigtigt på de statslige arbejdspladser. En god trivsel blandt medarbejdere og ledere er afgørende for produktivitet og kvalitet i opgaveløsningen til gavn for borgerne og det danske samfund.

For at understøtte denne dagsorden oprettede parterne i foregående overenskomstperiode ”Den frivillige lederuddannelse i psykisk arbejdsmiljø”. Den har understøttet de deltagende ledere med personaleansvar i at skabe og vedligeholde et godt psykisk arbejdsmiljø på deres lokale statslige arbejdspladser.

På baggrund af uddannelsens succes, indfrielse af sit formål og stigende efterspørgsel, er parterne derfor enige om at, fortsætte den i den kommende overenskomstperiode.

Parterne er enige om at fastholde:

- uddannelsens nuværende forløb med tre hele uddannelsesdage og to halve netværksdage, der afvikles på et halvt år.
- at ledernes deltagelse på uddannelsen finansieres af deres arbejdspladser.
- en projektgruppe med deltagelse af repræsentanter fra CFU og Medarbejder- og Kompetencestyrelsen.
- at omkostninger dækkes af kursusprisen

Administrationen af uddannelsen vil blive varetaget af Medarbejder- og Kompetencestyrelsen.

Til at fortsætte uddannelsen er parterne enige om at afsætte 200.000 kroner af overenskomstrammen. Beløbet skal finansiere:

- Revision af kursusmateriale både i forhold til eventuel ny udbyder og eventuel justering af det nuværende indhold.
- Markedsføring og kommunikation af uddannelsen

ET STYRKET LOKALT SAMARBEJDE

Parterne er enige om vigtigheden af at styrke det lokale samarbejde mellem ledere og medarbejdere. Samarbejdsudvalgene på de statslige arbejdspladser er et vigtigt forum til konstruktive drøftelser mellem ledelses- og medarbejderrepræsentanter med det formål at finde pragmatiske løsninger på de udfordringer, den enkelte arbejdsplads står overfor.

Parterne ønsker at støtte op om dette ved at videreføre det partsfælles sekretariat, Samarbejdssekretariatet, der har til formål at fremme samarbejdsudvalgenes arbejde gennem bred partsneutral informations- og vejledningsvirksomhed, samt for uddannelse af medlemmer af samarbejdsudvalgene. Sekretariatet er derudover med til at forebygge eventuelle samarbejdsproblemer ved at udbyde relevante, målrettede og aktuelle tilbud, som understøtter gode drøftelser med relevans for den enkelte arbejdsplads.

For at sikre en dimensionering, der svarer til efterspørgslen fra arbejdspladsernes side, øges sekretariatets grundbevilling til løn og driftsomkostninger til 2,5 mio. kr. om året (inkl. PL-regulering af den ved OK18 aftalte grundbevilling).

Samtidig er parterne opmærksomme på, at de statslige arbejdspladser i disse år befinder sig i en foranderlig verden, hvor reformer, politiske tiltag og økonomiske hensyn giver behov for at tilpasse arbejdspladsen. Samarbejdsudvalgene har en central rolle i forhold til at drøfte de nødvendige ledelsesmæssige beslutninger, herunder hvordan beslutninger, der er del af en større samfundsmæssig dagsorden, bør implementeres lokalt.

Parterne er derfor enige om at tilføre Samarbejdssekretariatet en ekstrabevilling på 1 mio. kr. om året for den kommende periode. Midlerne er øremærket til at igangsætte forskellige initiativer, herunder formidlings- og inspirationsaktiviteter, bl.a. i forhold til en række indsatsområder, der understøtter samarbejdsudvalgenes arbejde i forhold til forskellige relevante og aktuelle problemstillinger. Som del af forliget øremærkes midler til følgende indsatsområder:

- Grøn omstilling på de statslige arbejdspladser
- Samarbejdet mellem samarbejdsudvalget og arbejdsmiljøorganisationen i forhold til aktuelle emner inden for psykisk arbejdsmiljø, herunder stress, mobning, vold og krænkende handlinger
- Inddragelse af samarbejdsudvalget i forbindelse med processer omkring udbud, genudbud og udlicitering på arbejdspladsen

Plan for gennemførelse af indsatsområderne aftales som led i de strategiske drøftelser mellem parterne i det Centrale SU-udvalg om hvordan de lokale samarbejdsudvalgs dialog, samarbejde og konkrete handlinger kan styrkes gennem partsfælles initiativer og indsatsområder.

AFTALE OM EKSTERNE LEKTORER OG UNDERVISNINGSASSISTENTER VED UNIVERSITETER M.FL. UNDER UDDANNELSES- OG FORSKNINGSMINISTERIET

§ 1. Ansættelse

En ekstern lektor kan ansættes varigt eller tidsbegrænset. Tidsbegrænset ansættelse sker normalt for 3 år ad gangen.

Stk. 2. Ingen kan være ansat i en videnskabelig hovedstilling og som ekstern lektor/undervisningsassistent ved samme universitet eller højere uddannelsesinstitution.

Stk. 3. En undervisningsassistent kan ansættes tidsbegrænset for en periode på indtil 3 år. Genansættelse kan finde sted i det omfang, at det er i overensstemmelse med lov om tidsbegrænset ansættelse.

Stk. 4. En ledig stilling som ekstern lektor eller undervisningsassistent besættes ved opslag. Opslag kan dog undlades ved fornyelse af en ekstern lektors eller undervisningsassistents ansættelse for en ny tidsbegrænset periode i samme stilling.

Stk. 5. Ansættelse som ekstern lektor forudsætter, at vedkommende - ved en fagkyndig bedømmelse i henhold til gældende regler - erklæres for kvalificeret hertil.

Cirkulærebemærkninger til § 1, stk. 5:

Den eksterne lektor/undervisningsassistenten modtager ved ansættelsen et ansættelsesbrev.

§ 2. Arbejdsområde

Arbejdsområdet for eksterne lektorer vil hovedsageligt bestå i at give forelæsninger og anden selvstændig undervisning på højt niveau, udarbejde og rette opgaver til den løbende undervisning og i forbindelse med skriftlig eksamen samt eksaminere ved eksaminer og andre prøver.

Stk. 2. Arbejdsområdet for undervisningsassistenter er selvstændig varetagelse af undervisningsopgaver normalt af elementær karakter eller undervisning, der supplerer undervisning varetaget på adjunkt-, lektor- eller professorniveau. Undervisningsassistenten skal have særlig tilladelse for at kunne fungere som eksaminator.

§ 3. Arbejdsomfang

Før hvert semesters begyndelse foretages en opgørelse over det antal arbejdstimer, som vil påhvile den ansatte. I opgørelsen medregnes tidsforbrug til egentlige undervisningstimer, vejledning, udarbejdelse af opgaver, der ikke indgår i den løbende undervisning, opgaveretning i den løbende undervisning, ledelse af seminarer og lignende.

For ansatte, som fungerer som eksaminator, indgår ligeledes tidsforbruget ved skriftlig eksamen, mundtlige eksaminationer og lign.

Endvidere medregnes den tid, der påregnes at medgå til forberedelse af forelæsninger og anden egentlig undervisning.

Stk. 2. Til hver forelæsning eller hertil svarende undervisning medregnes 2½ timer til forberedelse for eksterne lektorer.

Stk. 3. For undervisningsassistenter medregnes 1½ timer til forberedelse pr. undervisningstime.

Stk. 4. Til mundtlig eksamination fastsættes forberedelsestiden til maksimalt 1 time pr. eksaminationstime.

Stk. 5. Eventuelt tidsforbrug til deltagelse i møder i kollegiale organer medregnes ikke.

Cirkulærebemærkninger til § 3, stk. 5:

Ved kollegiale organer forstås akademisk råd, studienævn, ph.d.-udvalg og andre kollegiale organer i henhold til universitetets vedtægt.

Stk. 5. Det arbejdstimetal, der er forbundet med en ekstern lektors undervisning, kan ikke overstige 500 timer årligt. Såfremt det af hensyn til undervisningens tilrettelæggelse eller gennemførelse er nødvendigt, kan arbejdstimetallet dog udgøre op til 780 timer årligt.

Stk. 6. Det arbejdstimetal, der er forbundet med en undervisningsassistents undervisning, kan ikke overstige 780 timer årligt.

§ 4. Aflønning

Timelønnen pr. arbejdstime udgør:

Eksterne lektorer: 247,01 kr. i grundbeløb (niveau 31. marts 2012).

Undervisningsassistenter: 226,95 kr. i grundbeløb (niveau 31. marts 2012).

Stk. 2. Lønnen udbetales i semestret normalt månedsvis bagud med 1/5, idet der ikke udbetales vederlag i månederne juli og august.

§ 5. Tillæg

Der kan ved ansættelsen såvel som under ansættelsen lokalt aftales funktionstillæg, samt kvalifikationstillæg på grundlag af faglige og personlige kvalifikationer, kvaliteten i opgavevaretagelse eller af hensyn til rekruttering og fastholdelse mv.

Cirkulærebemærkninger til § 5, stk. 1:

Det forudsættes, at der mellem ledelsen og tillidsrepræsentanterne aftales rammer for den lokale forhandlingsprocedure, herunder terminer for tillægsforhandlingerne (mindst hvert 3. år, hvis en af parterne ønsker det).

Stk. 2. Varige og midlertidige tillæg efter stk. 1 forhandles med den eksterne lektor/undervisningsassistenten. Den eksterne lektor/undervisningsassistenten kan vælge at lade sig bistå af sin faglige organisation. Såfremt den eksterne lektor/undervisningsassistenten ikke selv ønsker at forhandle tillæg med ledelsen, føres forhandlingen med henblik på indgåelse af aftaler herom direkte mellem ansættelsesmyndigheden og den forhandlingsberettigede organisation

Stk. 3. Resultatet af forhandlingen indsendes til den forhandlingsberettigede organisations godkendelse. Hvis resultatet ikke kan godkendes, kan organisationen inden for 7 dage fra modtagelsen af resultatet af forhandlingen kræve optaget forhandling med ledelsen. Såfremt et sådant krav ikke er fremsat inden fristens udløb, anses forhandlingsresultatet for godkendt af organisationen.

Stk. 4. Aftaler om tillæg kan opsiges i overensstemmelse med de regler, der er fastsat i den enkelte aftale.

Stk. 5. Midlertidige tillæg bortfalder i overensstemmelse med de bestemmelser, der er fastsat om tidsbegrænsningen.

Stk. 6. Funktionstillæg bortfalder i øvrigt, når funktionen ophører, og det af aftalen fremgår, at tillægget er knyttet til varetagelsen af den pågældende funktion.

Stk. 7. Kvalifikationstillæg kan i særlige situationer bortfalde, hvis de kvalifikationsmæssige forudsætninger for tillægget ikke længere er opfyldt.

Stk. 8. Tillæg aftales i forhold til en beskæftigelsesgrad på 1924 timer. Udbetaling sker i forhold til den aktuelle beskæftigelsesgrad, jf. timetallet i henhold til §§ 3 og 4.

Stk. 9. Der er mulighed for at yde engangsvederlag. Engangsvederlaget fastsættes af ledelsen efter forhandling med den eksterne lektor/undervisningsassistenten.

§ 6. Lønregulering

Den i § 4 nævnte timeløn og de i § 5 nævnte tillæg reguleres med de generelle stigninger, som aftales ved overenskomstfornyelserne eller udmøntes via en generel reguleringsordning.

§ 7. Sygdom

For personer, der i ansættelsesperioden er fuldtidsbeskæftiget andetsteds, eller som inkl. den timelønnede beskæftigelse har mere end fuld beskæftigelsesgrad, gælder, at undervisningstimer der aflyses på grund af sygdom eller andet for lektoren/undervisningsassistenten utilregneligt forhold, i videst muligt omfang skal gennemføres på et andet tidspunkt. Sygdom kan kræves dokumenteret ved lægeattest.

§ 8. Barsel og adoption

Eksterne lektorer/undervisningsassistenter ydes løn under barsel og adoption efter de til enhver tid gældende regler vedrørende barsel og adoption (barselsaftalen). Undtaget herfra er dog eksterne lektorer/undervisningsassistenter, der i ansættelsesperioden er fuldtidsbeskæftiget andetsteds.

Stk. 2. Til eksterne lektorer/undervisningsassistenter, der har beskæftigelse på mindre end fuld tid andetsteds, ydes der løn under barsel og adoption, dog maksimalt op til en samlet beskæftigelse på fuld tid (37 timer/uge).

Cirkulærebemærkninger til § 8, stk. 2:

Opgørelsen af hvor mange timer den eksterne lektor/undervisningsassistenten kan ydes løn for under barsel og adoption tager udgangspunkt i timetallet for beskæftigelsen andetsteds. Der ydes således løn under barsel og adoption for beskæftigelsen som ekstern lektor/undervisningsassistent i den udstrækning, den samlede beskæftigelse - beskæftigelsen andetsteds medregnet - ikke overstiger fuld tid (37 timer/uge). Fx hvis den eksterne lektors/undervisningsassistentens timetal udgør 12 timer og beskæftigelsen andetsteds udgør 20 timer, skal der ydes løn under barsel for 12 timer. Den anden arbejdsgiver skal yde løn for 20 timer.

Hvis den eksterne lektors/undervisningsassistentens timetal udgør 12 timer og beskæftigelsen andetsteds udgør 30 timer, skal der ydes løn under barsel for 7 timer. Den anden arbejdsgiver skal yde løn for 30 timer, således at der i alt fra de to arbejdsgivere ydes en fuldtidsløn under barsel.

Stk. 3. Løn under barsel og adoption kan dog maksimalt ydes indtil ansættelsesperiodens udløb.

§ 9. Barns 1. og 2. sygedag

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

1. hensynet til barnets forhold gør dette nødvendigt,
2. forholdene på tjenestestedet tillader det,
3. barnet er under 18 år, og
4. barnet er hjemmeværende.

Cirkulærebemærkninger til § 9, stk. 1:

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

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

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

Stk. 2. Den ansatte får under tjenestefriheden en løn, der svarer til den løn, som den ansatte ville have fået under sygdom.

Stk. 3. Ved misbrug kan ansættelsesmyndigheden inddrage adgangen til tjenestefrihed for den enkelte ansatte.

Stk. 4. For personer, der i ansættelsesperioden er fuldtidsbeskæftiget andetsteds, eller som inkl. den timelønnede beskæftigelse har mere end fuld beskæftigelsesgrad, gælder samme regler om gennemførelse af aflyste undervisningstimer som nævnt i § 7.

§ 10. Feriegodtgørelse

Feriegodtgørelse ydes i overensstemmelse med ferielovens bestemmelser med 12½ pct. af den udbetalte løn.

§ 11. Opsigelse mv.

For eksterne lektorer/undervisningsassistenter gælder regler om varsling af opsigelse svarende til funktionærlovens regler. Bestemmelsen gælder for ansættelser, der finder sted den 1. maj 2012 eller derefter, jf. dog stk. 6.

Cirkulærebemærkninger til § 11, stk. 1:

Det er aftalt, at reglen om opsigelse med forkortet varsel på grund af sygdom (120-dagesreglen) ikke finder anvendelse. Opsigelse skal ske med almindeligt varsel.

Stk. 2. For tidsbegrænset ansatte ophører ansættelsesforholdet ved ansættelsesperiodens udløb uden yderligere varsel.

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

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

Cirkulærebemærkninger til § 11, stk. 4:

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

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

Stk. 5. For eksterne lektorer ansat før 1. maj 2012 gælder de hidtidige opsigelsesregler, hvorefter varslene fra den ansættende myndigheds side er 2 måneder til udløbet af et semester og fra den ansattes side 1 måned til den 1. i en måned, jf. dog stk. 6.

Stk. 6. Eksterne lektorer, der er tidsbegrænset ansat før den 1. maj 2012, vil ved fornyelse af ansættelsen efter denne dato være omfattet af regler om varsling af opsigelse svarende til funktionærlovens regler.

Cirkulærebemærkninger til § 11, stk. 6:

Fornyelsen omfatter en ny tidsbegrænset periode i samme stilling.

Ved fastsættelse af opsigelsesvarslene i henhold til funktionærlovens regler medregnes anciennitet fra starten af ansættelsen i tilfælde, hvor ansættelsen fx er fornyet med en ny tidsbegrænset periode.

Stk. 7. For eksterne lektorer ansat varigt før 1. maj 2012 videreføres den varige ansættelse på de aftalte vilkår.

§ 12. Forhandlingsprocedure ved afskedigelse mv. (fælles regelsæt)

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

Sager om bortvisning behandles efter reglerne i § 14.

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

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

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

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

Cirkulærebemærkninger til § 12:

Ved opgørelse af frister angivet i dage indgår antallet af kalenderdage ekskl. sønehelligdage.

Ved opgørelse af fristerne medregnes dagen, hvor opsigelse afgives/anmodning om forhandling fremsættes/forhandling finder sted/klageskrift afgives.

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

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

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

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

§ 13. Indbringelse for faglig voldgift

En sags behandling ved faglig voldgift sker efter stk. 2-11. Sager om bortvisning behandles efter reglerne i § 14.

Stk. 2. Hvis der ikke kan opnås enighed ved forhandlingen efter § 12, stk. 4, kan organisationen kræve, at sagen behandles ved faglig voldgift.

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

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

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

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

Cirkulærebemærkninger til § 13:

Til stk. 3-6. Jf. bemærkningerne til § 12 om opgørelse af frister.

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

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

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

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

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

§ 14. Bortvisning

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

Cirkulærebemærkninger til § 14:

Jf. bemærkningerne til § 11, stk. 4, om orientering af organisationen samt til § 12 om opgørelse af frister

Stk. 2. Bliver aftalens parter ikke enige ved forhandlingen, kan organisationen kræve bortvisningens berettigelse behandlet ved faglig voldgift. Bestemmelserne i § 13, stk. 2-8, gælder også ved bortvisning.

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

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

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

§ 15. Ikrafttræden

Denne aftale har virkning fra 1. april 2021.

Stk. 2. Aftalen kan af parterne opsiges med 3 måneders varsel til en 31. marts, dog tidligst til 31. marts 20xx.

Stk. 3. Samtidig med denne aftales ikrafttræden ophæves aftale af 8. januar 2019 mellem Finansministeriet og Akademikernes Centralorganisation om eksterne lektorer ved universiteter m.fl. under Uddannelses- og Forskningsministeriet.

København den [dato]

På vegne af organisationerne
tilsluttet Akademikerne
Lars Qvistgaard

Finansministeriet
Christoffer Gundersen

BILAG 7 – KVALIFIKATIONSTILLÆG OG KOMPETENCEUDVIKLING (NYT LØNSYSTEM)

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

Kompetenceudvikling

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

Den løbende kompetenceudvikling består af traditionel faglig efter- og videreuddannelse og af kompetenceudvikling i bredere forstand gennem det daglige arbejde og baseret på et samspil mellem teori og praksis. Job- og kompetenceudvikling relaterer sig til både medarbejdernes nuværende og fremtidige arbejdsliv.

For at styrke kompetenceudviklingsindsatsen for akademikere kan der søges om støtte til individuel, kompetencegivende kompetenceudvikling i Den Statslige Kompetencefond (www.kompetenceudvikling.dk).

Kompetenceudviklingen kan tage sigte på udvikling og vedligeholdelse af såvel specifikke kompetencer som på mere almene kvalifikationer og personlig udvikling. Kompetenceudvikling bør ske ved brug af et varieret udbud af metoder, herunder interne/eksterne kursus- og uddannelsesaktiviteter og gennem læring i jobbet, f.eks. via sidemandsoplæring, supervision, jobbytte/-rotation og faglige netværk.

Det kan lokalt fastlægges, hvorledes rotering og mobilitet for akademikere kan indgå som en del af den systematiske kompetenceudvikling, herunder mulighed for tjenestefrihed uden løn i tilknytning til ansættelsen uden for ansættelsesområdet.

Som led i den årlige medarbejderudviklingssamtale udarbejdes en skriftlig udviklingsplan, der indeholder målsætninger for den enkelte ansattes kompetenceudvikling og anviser konkrete aktiviteter for at nå målene.

Det anbefales, at der afholdes en medarbejderudviklingssamtale umiddelbart efter en medarbejders tilbagevenden til arbejdspladsen efter længere tids fravær, f.eks. i forbindelse med barsel.

Der kan som hjælp til at udmønte institutionernes kompetencestrategi udarbejdes udviklingsplaner for afdelinger, teams, medarbejdergrupper eller lignende. Det forudsættes, at det er en gensidig forpligtelse, at udviklingsplanen gennemføres, således at ledelsen sikrer rammer og betingelser for kompetenceudvikling, og medarbejderen arbejder på at nå de beskrevne mål i udviklingsplanen.

Uddannelse og anden udviklingsaktivitet gennemføres normalt i arbejdstiden. Omkostninger, der følger af deltagelse i uddannelse, afholdes af arbejdsgiveren.

Samarbejdsudvalget (SU) skal med udgangspunkt i en vurdering af arbejdspladsens strategiske mål og behov for strategisk kompetenceudvikling:

1. Fastlægge principper og retningslinjer for den samlede kompetenceudviklingsindsats i institutionen herunder anvendelse af midler fra kompetencefonden.
2. Drøfte principper for tilrettelæggelsen af en systematisk kompetenceudvikling og behovet for iværksættelse af efteruddannelsesaktiviteter for alle medarbejdergrupper.
3. Fastlægge retningslinjer for afholdelse af medarbejderudviklingssamtaler.

SU (eller et herunder nedsat udvalg) evaluerer årligt arbejdspladsens indsats for kompetenceudvikling.

Ud over drøftelsen af kompetenceudvikling i SU eller evt. i et særligt kompetence-/ efteruddannelsesudvalg under SU kan det eventuelt som for andre personalegrupper være relevant med særskilt drøftelse af kompetenceudvikling i forhold til akademikergruppen, f.eks. hvilke specifikke behov, denne gruppe har, og hvilke initiativer der er relevante.

Ligeledes vil det være relevant at specificere kompetenceudviklingen i forhold til forskellige målgrupper, herunder f.eks. seniorerne og nyuddannede akademikere.

For at fastholde seniorerne og udnytte deres potentiale bør der således rettes et særligt fokus på denne gruppes muligheder for kompetenceudvikling.

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, der hjælper den enkelte til at løse samfundsvigtige opgaver effektivt og med høj kvalitet.

Der henvises i øvrigt til aftalen om kompetenceudvikling.

Oversigt over overenskomstens forhandlingsberettigede organisationer, uddannelser og pensionsordninger

I nedenstående oversigt er det anført, hvilke kandidat- og bachelor- og professionsbacheloruddannelser mv. der er omfattet af akademikeroverenskomsten, ligesom det fremgår hvilken/hvilke organisation/-er, der er forhandlingsberettiget i forhold til de respektive uddannelser. Nye kandidatuddannelser optages løbende i overenskomsten på grundlag af grænsedragning mellem de relevante (akademiker)organisationer.

Cirkulærebemærkning:

På grundlag af grænsedragning af nye uddannelser mellem akademikerorganisationerne ajourfører Finansministeriet løbende bilag A. Der udsendes særskilt cirkulære om eventuelle ændringer/tilføjelser.

Kandidatuddannelser som nævnt i bilag A, der gennemføres med udgangspunkt i en professionsbacheloruddannelse, er omfattet af overenskomsten, medmindre andet fremgår nedenfor. Det er forudsat, at de pågældende kandidater udfører akademisk arbejde og ikke er omfattet af anden gældende overenskomst.

Overenskomsten omfatter ikke ledere og lærere med en grunduddannelse, der er omfattet af CO10's organisationsaftaler for professionshøjskolerne, og som med udgangspunkt i professionsbacheloruddannelsen har gennemført en kandidatuddannelse.

For så vidt angår kandidatuddannede med professionsbacheloruddannelse som ergoterapeut, fysioterapeut eller jordemoder, er disse grænsedraget således, at forhandlingsretten følger professionsbacheloruddannelsen, når ansættelsen sker i en stilling inden for fagets område, selvom overenskomstindplaceringen i øvrigt følger kandidatuddannelsen.

Det fremgår endvidere til hvilke pensionsordninger, pensionsbidrag skal indbetales, jf. overenskomstens § 10, stk. 5.

I henhold til overenskomstens § 10, stk. 7 er der aftalt følgende fravigelser fra det generelt gældende om indbetaling af pensionsbidrag.

- a) Akademikere ansat inden den 1. april 1977 ved handelsskoler i henhold til overenskomsten med Gymnasieskolernes Lærerforening kan fortsat indbetale pensionsbidrag til MP Pension.
- b) For en række uddannelser er forhandlingsretten grænsedraget mellem organisationerne med udgangspunkt i, hvilket område der sker ansættelse på. I sammenhæng hermed følger det af ansættelsesområdet, hvilken pensionsordning pensionsbidraget skal indbetales til. I tilfælde, hvor den ansatte skifter mellem ansættelsesområder med den konsekvens, at der i medfør af § 10, stk. 5 og Bilag A vil ske ændring vedrørende forhandlingsrettens placering og pensionskassetilhøret, vil den ansatte kunne opretholde den hidtidige pensionsordning. Det drejer sig om følgende uddannelser, hvor pensionskassetilhøret følger af en grænsedragning på grundlag af ansættelsesområdet: Cand.act, cand.scient.san.publ, cand.interpret, cand.ling.merc., cand.mag. i sprog og internationale forhold og cand.mag i kultur, kommunikation og globalisering, cand.mag i virksomhedskommunikation. MA in international business Communication – Multicultural Communication in Organizations. Dispensationen gælder tilsvarende for så vidt angår cand.theoler, der skifter mellem ansættelse som forsker/underviser og overenskomstansat sognepræst, og for bachelorer i medicinalkemi, som opnår kandidatgraden i medicinalkemi under ansættelsen i staten. For nogle uddannelser vil skift af ansættelsesområde medføre ændringer vedrørende forhandlingsrettens placering, mens pensionskassetilhørsforholdet ikke ændres. Dette er bl.a. tilfældet hvor magistre og cand.phil'er skifter mellem ansættelse på erhvervsskoleområdet og andre dele af staten, og hvor psykologer skifter mellem ansættelse på en professionshøjskole og andre dele af staten.
- c) For cand.scient.san.publ., der er ansat i staten forud for 1. april 2005, hvor uddannelsen blev omfattet af akademikeroverenskomsten, er det aftalt, at indbetalingen af pensionsbidrag til MP Pension eller JØP kan videreføres uændret, i tilfælde hvor andet pensionskassetilhør måtte følge af overenskomstens § 10, stk. 5 og bilag A.
- d) For civiløkonomer (HA og HD), der har indbetalt pensionsbidrag til AP-pension i tilknytning til en ansættelse i staten forud for 1. januar 2010, er det aftalt, at pensionsindbetalingerne fortsat kan ske til AP-pension i tilfælde af stillingsskift eller

genansættelse i staten. Tilsvarende gælder for så vidt angår kandidater med erhvervsproglig/erhvervsøkonomisk afgangseksamen (ESA).

- e) Fra den 1. oktober 2018 indbetales pensionsbidrag for ansatte på IDA's forhandlingsområde til Danske Civil- og Akademiingeniørers Pensionskasse (DIP). Ændringerne gælder for de uddannelser, der hører under IDA's forhandlingsret.
- f) For kandidatuddannede med en professionsbacheloruddannelse som ergoterapeut, fysioterapeut eller jordemoder er forhandlingsretten grænsedraget på baggrund af, om ansættelsen sker i en stilling inden for fagets område. I sammenhæng hermed følger det af stillingens indhold, hvilken pensionsordning pensionsbidraget skal indbetales til. I tilfælde, hvor den ansatte skifter mellem stillinger med den konsekvens, at der i medfør af § 10, stk. 5 og Bilag A vil ske ændring vedrørende forhandlingsrettens placering og pensionskassetilhøret, vil den ansatte kunne opretholde den hidtidige pensionsordning.

Cirkulærebemærkninger til bilag A:

Om uddannelserne henvises der til:

- a) *Uddannelses- og Forskningsministeriets bekendtgørelse nr. 1328 af 15. november 2016 om bachelor- og kandidatuddannelser ved universiteterne (uddannelsesbekendtgørelsen) med efterfølgende ændringer samt til tidligere bekendtgørelser.*

Uddannelses- og Forskningsministeriets bekendtgørelse nr. 1410 af 12. december 2014 om de videregående kunstneriske uddannelsesinstitutioner på Uddannelses- og Forskningsministeriets område.

På de områder, hvor der er en delt forhandlingsret, indestår de berørte organisationer for, at arbejdsgiveren har opfyldt sin forhandlings- og orienteringspligt ved henvendelse til en af de respektive organisationer. Det påhviler organisationerne selv at informere og koordinere indbyrdes, således at uklarheder omkring placering af forhandlingsretten ikke kommer til at ligge arbejdsgiveren til last.

Bemærkningerne omfatter tilsvarende oversigten over pensionsordninger.

Som anført i de generelle bemærkninger i cirkulæret, pkt. 7, har en række AC-organisationer indgået aftale om frit organisationsvalg.

Ansættelse af akademiske medarbejdere med udenlandsk uddannelse

Ansættelse efter overenskomsten af akademiske medarbejdere med udenlandsk uddannelse sker, hvor uddannelsen er på niveau med og er sammenlignelig med en uddannelse som nævnt i bilag A.

Ved ansættelse af akademiske medarbejdere med udenlandske uddannelser kan ansættelsesmyndigheden i tvivlstilfælde indhente en vurdering af uddannelsens niveau hos Styrelsen for Forskning og Uddannelse. Udenlandske uddannelser, som Styrelsen for Videregående Uddannelser (nu: Styrelsen for Forskning og Uddannelse) tidligere har vurderet, kan findes på Uddannelses- og Forskningsministeriets hjemmeside www.ufm.dk.

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

I. Kandidatuddannelser m.fl.

Uddannelse	Forhandlingsberettiget organisation	Pensionskasse
Akademiingeniør	Ingeniørforeningen, IDA	Danske Civil- og akademiingeniørers Pensionskasse (DIP)
Bibliotekar DB	Bibliotekarforbundet	PFA Pension (indtil 31.8.2012 Kommunernes Pensionsforsikring)
Bibliotekar med afgangseksamen fra Københavns Universitet, Institut for Informationsstudier (tidl. Danmarks Biblioteksskole og Det Informationsvidenskabelige Akademi (IVA))	Bibliotekarforbundet	PFA Pension (indtil 31.8.2012 Kommunernes Pensionsforsikring)
Cand.act.	Djøf	Juristernes og Økonomernes Pensionskasse (JØP)
	Dansk Magisterforening (DM)	MP Pension
Cand.act. i stillinger som underviser eller forsker henhører under Dansk Magisterforening (DM), øvrige henhører under Djøf.		
Cand.adm.pol.	Djøf	Juristernes og Økonomernes Pensionskasse (JØP)
Cand.agro. / Agronom	JA (Jordbrugsakademikerne)	Pensionskassen for Jordbrugsakademikere og Dyrslæger (PJD)
Cand.arch. / Arkitekt	Arkitektforbundet	Arkitekternes Pensionskasse
Cand.art.	Dansk Magisterforening (DM)	MP Pension
Cand.art.perit.	Dansk Magisterforening (DM)	MP Pension
Cand.art.scen.	Dansk Magisterforening (DM)	MP Pension

Uddannelse	Forhandlingsberettiget organisation	Pensionskasse
	Danske Scenografer	PFA Pension
Cand.art.scen., der er optaget på uddannelsen på baggrund af bacheloruddannelsen i iscenesættelse eller bacheloruddannelsen i scenekunstnerisk produktion, henhører under Danske Scenografer. Øvrige henhører under Dansk Magisterforening (DM).		
Cand.brom. (Bromatolog)	Ingeniørforeningen, IDA	Danske Civil- og akademiingeniørers Pensionskasse (DIP)
Cand.comm.	Djøf	Juristernes og Økonomernes Pensionskasse (JØP)
	Dansk Magisterforening (DM)	MP Pension
Cand.comm. med samfundsvidenskabeligt overbygningsfag, der ikke er gymnasielærerfag, henhører under Djøf. Cand.comm. fra Roskilde Universitetscenters kommunikationsuddannelse med et overbygningsfag fra det naturvidenskabelige eller humanistiske hovedområde samt kandidater med samfundsvidenskabelige overbygningsfag, der er gymnasiefag, eller med internationale udviklingsstudier som overbygningsfag henhører under Dansk Magisterforening (DM). Cand.comm. i kommunikation henhører ligeledes under Dansk Magisterforening (DM).		
Cand.design	Arkitektforbundet	Arkitekternes Pensionskasse
Cand.geom. (Landinspektør)	Den Danske Landinspektørforening, DdL	Den af den Danske Landinspektørforening etablerede pensionsordning
Cand.hort. / Hortonom	JA (Jordbrugsakademikerne)	Pensionskassen for Jordbrugsakademikere og Dyr læger (PJD)
Cand.hort.arch. / Landskabsarkitekt	JA (Jordbrugsakademikerne)	Pensionskassen for Jordbrugsakademikere og Dyr læger (PJD)
Cand.interpret	Dansk Magisterforening (DM)	MP Pension
	Forbundet Kommunikation og Sprog	PFA Pension

Uddannelse	Forhandlingsberettiget organisation	Pensionskasse
Kandidater henhører under Forbundet Kommunikation og Sprog. Dog henhører stillinger som forsker eller underviser ved de højere læreanstalter mv. samt ved professionshøjskoler under Dansk Magisterforening (DM).		
Cand.it /Kandidat i informationsteknologi	Forhandlingsretten følger den adgangsgivende eksamen	Pensionskassen følger den adgangsgivende eksamen
	Dansk Magisterforening (DM)	MP Pension
	Djøf	Juristernes og Økonomernes Pensionskasse (JØP)
Kandidater i informationsteknologi, der er optaget på cand.it-uddannelsen på grundlag af en adgangsgivende eksamen (bachelorgrad eller anden uddannelse), der henhører under overenskomstens dækningsområde, henhører under den organisation der har forhandlingsretten til den adgangsgivende eksamen/uddannelse. Kandidater der er optaget på baggrund af en bachelor fra IT-Universitetet henhører under DM. Kandidater i informationsteknologi, der er optaget på cand.it-uddannelsen på andet grundlag henhører under Djøf.		
Cand.jur. /Jurist	Djøf	Juristernes og Økonomernes Pensionskasse (JØP)
Cand.lact. / Mejeriingeniør	Dansk Mejeriingeniør Forening	AP-Pension
Cand.ling.merc	Dansk Magisterforening (DM)	MP Pension
	Forbundet Kommunikation og Sprog	PFA Pension
Kandidater henhører under Forbundet Kommunikation og Sprog. Dog henhører stillinger som forsker eller underviser ved de højere læreanstalter mv. samt ved professionshøjskoler under DM (Dansk Magisterforening).		
Cand.mag.	Dansk Magisterforening (DM)	MP Pension
MA in international business communication – Multicultural Communication in Organizations	Forbundet Kommunikation og Sprog	PFA Pension

Uddannelse	Forhandlingsberettiget organisation	Pensionskasse
Cand.mag i kultur, kommunikation og globalisering	Dansk Magisterforening (DM)	MP Pension
	Forbundet for Kommunikation og Sprog	PFA Pension
Kandidater henhører under Forbundet og Kommunikation og Sprog. Dog henhører stillinger som forsker eller underviser ved de højere læreanstalter mv. samt ved professionshøjskoler under DM (Dansk Magisterforening).		
Cand.mag. i sprog og internationale forhold fra Aalborg Universitet	Dansk Magisterforening (DM)	MP Pension
	Forbundet Kommunikation og Sprog	PFA Pension
Kandidater henhører under Forbundet Kommunikation og Sprog. Dog henhører stillinger som forsker eller underviser ved de højere læreanstalter mv. samt ved professionshøjskoler under DM (Dansk Magisterforening).		
Cand.mag. i virksomheds-kommunikation	Dansk Magisterforening (DM)	MP Pension
	Forbundet Kommunikation og Sprog	PFA Pension
Kandidater henhører under Forbundet Kommunikation og Sprog. Dog henhører stillinger som forsker eller underviser ved de højere læreanstalter mv. samt ved professionshøjskoler under DM (Dansk Magisterforening).		
Cand.manu. (se også kiropraktor)	Dansk Kiropraktor Forening	SEB Pension
Cand.med.vet. / Dyrlæge	Den Danske Dyrlægeforening	Pensionskassen for Jordbrugsakademikere og Dyrlæger (PJD)
Cand.merc., herunder - Cand.merc.(jur.) - Cand.merc.(fil.) - Cand.merc.(mat.) - Cand.merc. (it) - Cand.merc. (dat) - Cand.merc. (psyk.)	Djøf	Juristernes og Økonomernes Pensionskasse (JØP)
Cand.merc.(kom)	Djøf	Juristernes og Økonomernes Pensionskasse (JØP)

Uddannelse	Forhandlingsberettiget organisation	Pensionskasse
	Forbundet Kommunikation og Sprog	PFA Pension
Cand.merc.(kom) henhører under Forbundet Kommunikation og Sprog, hvis kandidaten er optaget på uddannelsen på grundlag af en bacheloruddannelse indenfor medier, kommunikation, information og erhvervsprog. Andre cand.merc.(kom) henhører under Djøf.		
Cand.merc.aud.	Djøf	Juristernes og Økonomernes Pensionskasse (JØP)
Cand.merc.int.	Djøf	Juristernes og Økonomernes Pensionskasse (JØP)
Cand.musicae	Dansk Magisterforening (DM)	MP Pension
	Dansk Organist og Kantor Samfund (DOKS)	PFA Pension
Cand.musicae (og bachelorgraden BMus) er kun omfattet af overenskomsten for så vidt angår administrative stillinger og stillinger som underviser eller forsker ved universiteter og højere læreanstalter mv. og ved professionshøjskoler. Cand.musicae (og bachelorgraden BMus) er endvidere omfattet af overenskomsten for så vidt angår stillinger, der er omfattet af protokollat for DOKS-organister og faste lærere på kirkemusikskolerne. Ansatte i disse stillinger henhører under Dansk Organist og Kantor Samfund.		
Cand.negot. med 4-årig hhv. 5-årig uddannelse	Djøf	Juristernes og Økonomernes Pensionskasse (JØP)
Cand.oecon	Djøf	Juristernes og Økonomernes Pensionskasse (JØP)
Cand.oecon.agro	JA (Jordbrugsakademikerne)	Pensionskassen for Jordbrugsakademikere og Dyrlæger (PJD)
Cand.pharm. /Farmaceut	Pharmadanmark	Pharmadanmarks Pensionsordning i PFA Pension hhv. Apotekervæsenets Pensionsordning

Uddannelse	Forhandlingsberettiget organisation	Pensionskasse
Cand.phil.	Dansk Magisterforening (DM)	MP Pension
	Gymnasieskolernes Lærerforening	MP Pension
Cand.phil, der ansættes på erhvervsskoleområdet, er grænsedraget til Gymnasieskolernes Lærerforening. Se i øvrigt bemærkningen ad ”Magistre der ansættes til undervisning på erhvervsskoleområdet”		
Cand.polit.	Djøf	Juristernes og Økonomernes Pensionskasse (JØP)
Cand.polyt. (Civilingeniør)	Ingeniørforeningen, IDA	Danske Civil- og akademiingeniørers Pensionskasse (DIP)
Cand.psych. / Psykolog	Dansk Psykolog Forening	MP Pension
Ved ”psykolog” forstås de under Dansk Psykologforening anførte uddannelser: cand.psyk, cand.pæd i psykologi (uddannelsen er nedlagt i 2004) og mag.art i psykologi.		
Cand.public.	DM – (Dansk Magisterforening)	MP Pension
Cand.public. er omfattet af overenskomsten, når kandidaten er optaget på uddannelsen på grundlag af en bacheloruddannelse fra et universitet med undtagelse af kandidater med en universitær bachelor fra SDU i journalistik (linje A).		
Cand.pæd.	Dansk Magisterforening (DM)	MP Pension
	Dansk Psykolog Forening	MP Pension
Cand.pæd henhører generelt under DM (Dansk Magisterforening). Cand.pæd. i psykologi henhører dog under Dansk Psykolog Forening. Tilsvarende gælder for så vidt angår Mag.art og Mag.art. i psykologi. Se i øvrigt bemærkningen ad cand.psyk.		
Cand.rer.soc.	Djøf	Juristernes og Økonomernes Pensionskasse (JØP)
Cand.san.	Dansk Magisterforening (DM)	MP Pension

Uddannelse	Forhandlingsberettiget organisation	Pensionskasse
Uddannelser/kandidater med betegnelsen cand.san. henhører under DM (Dansk Magisterforening) i den udstrækning, der ikke er aftalt anden/særlig organisationsgrænsedragning, jf. nedenstående.		
Cand.san. i ergoterapi	Ergoterapeutforeningen	PKA
Cand.san. i jordemodervidenskab	Jordemoderforeningen	PKA
Cand.scient.	Dansk Magisterforening (DM)	MP Pension
Uddannelser/kandidater med betegnelsen cand.scient. henhører under DM (Dansk Magisterforening) i den udstrækning, der ikke er aftalt anden/særlig organisationsgrænsedragning, jf. nedenstående.		
Cand.scient. med følgende uddannelsesretninger: <ul style="list-style-type: none"> ○ agricultural development ○ agrobiologi (MSc in Agrobiology) ○ biologi-bioteknologi ○ jordbrug, natur og miljø (MSc in Agro-Environmetal Mangement) ○ landskabsforvaltning - - miljøkemi 	JA (Jordbrugsakademikerne)	Pensionskassen for Jordbrugsakademikere og Dyrslæger (PJD)
Cand.scient. i landskabsforvaltning, agricultural development, biologi-bioteknologi og miljøkemi har afgangseksamen fra Den Kgl. Veterinær- og Landbohøjskole/ Københavns Universitet, Det Biovidenskabelige Fakultet. Øvrige cand. scient'er under JA's forhandlings-område har afgangseksamen fra Aarhus Universitet/Det Jordbrugsvidenskabelige Fakultet. JA har også forhandlingsretten for bachelorer i jordbrug, fødevarer og miljø med afgangseksamen fra Det Jordbrugsvidenskabelige fakultet under Aarhus Universitet.		

Uddannelse	Forhandlingsberettiget organisation	Pensionskasse
Cand.scient. med følgende uddannelsesretninger: - humanbiologi - immunologi og inflammation - lægemiddelvidenskab - medicinalkemi - molekylær medicin - molekylær biomedicin - neurovidenskab	Pharmadanmark	Pharmadanmarks Pensionsordning i PFA Pension hhv. Apotekervæsenets Pensionsordning
Cand.scient. i lægemiddelvidenskab har afgangseksamen fra Syddanske Universitet (bachelor og kandidatuddannelse) og Københavns Universitet (alene kandidatuddannelse). Cand.scient i medicinalkemi har afgangseksamen fra Aarhus Universitet (bachelor og kandidatuddannelse). Forhandlingsretten for bachelorer i medicinalkemi er grænsedraget til DM – (Dansk Magisterforening)		
Cand.scient med følgende uddannelsesretninger: - datateknik - human ernæring	Ingeniørforeningen, IDA	Danske Civil- og akademiingeniørers Pensionskasse (DIP)
Cand.scient.adm.	Djøf	Juristernes og Økonomernes Pensionskasse (JØP)
Cand.scient.anth.	Dansk Magisterforening (DM)	MP Pension
Cand.scient.bibl.	Bibliotekarforbundet	PFA Pension (indtil 31.08. 2012 Kommunernes Pensionsforsikring)
Cand.scient.cons. (se også konservator)	Dansk Magisterforening (DM)	MP Pension
Cand.scient.med.	Ingeniørforeningen, IDA	Danske Civil- og akademiingeniørers Pensionskasse (DIP)
Cand.scient.oecon.	Djøf	Juristernes og Økonomernes Pensionskasse (JØP)

Uddannelse	Forhandlingsberettiget organisation	Pensionskasse
Cand.scient.pharm.	Pharmadanmark	Pharmadanmarks Pensionsordning i PFA Pension hhv. Apotekervæsenets Pensionsordning
Cand.scient.pol.	Djøf	Juristernes og Økonomernes Pensionskasse (JØP)
Cand.scient.san.	Dansk Magisterforening (DM)	MP Pension
Kandidater, der har en sundhedsfaglig professionsuddannelse, og hvor faget har betydning for vedkomnes beskæftigelse, er ikke omfattet af overenskomsten. Det gælder f.eks. hvor den pågældende arbejder som mellemler i et laboratorium eller med sundhedsfaglig kvalitetssikring.		
Cand.scient.san.publ.	Djøf	Juristernes og Økonomernes Pensionskasse (JØP)
	Dansk Magisterforening (DM)	MP Pension
Cand.scient.san.publ. i stillinger som underviser eller forsker henhører under DM (Dansk Magisterforening), øvrige henhører under Djøf, idet dog cand.scient.san.publ. ansat som ledende medarbejder eller chef på undervisnings- og forskningsområdet henhører under DM (Dansk Magisterforening).		
Cand.scient.soc.	Djøf	Juristernes og Økonomernes Pensionskasse (JØP)
	Dansk Magisterforening (DM)	MP Pension
Cand.scient.soc. (og mag.scient.soc) henhører under Djøf. Undtaget herfra er de tilfælde, hvor uddannelserne i overvejende grad består af antropologi eller etnografi og - for så vidt angår kombinationsuddannelse fra Aalborg Universitet - hvor en cand.phil-uddannelse i samfundsfag er overbygget med "kvindestudieår". Disse uddannelser henhører under DM (Dansk Magisterforening).		
Cand.scient.techn.	Ingeniørforeningen, IDA	Danske Civil- og akademiingeniørers Pensionskasse (DIP)

Uddannelse	Forhandlingsberettiget organisation	Pensionskasse
Cand.silv. /Forstkandidat	JA (Jordbrugsakademikerne)	Pensionskassen for Jordbrugsakademikere og Dyrlæger (PJD)
Cand.soc.	Djøf	Juristernes og Økonomernes Pensionskasse (JØP)
	DM – (Dansk Magisterforening)	MP-Pension
	Forbundet Kommunikation og Sprog	PFA Pension
<p>Kandidater i undervisnings- og forskningsstillinger, der er optaget på baggrund af en professionsbachelor henhører under DM (Dansk Magisterforening).</p> <p>Kandidater, der er optaget på grundlag af en anden bachelorgrad, hvor DM er forhandlingsberettiget organisation til kandidatoverbygningen, henhører ligeledes under DM, herunder cand.soc.-uddannelse som led i gymnasiefagsuddannelsen.</p> <p>Øvrige kandidater henhører under Djøf. Dog er cand.soc. med uddannelsesretningen Politisk Kommunikation og Ledelse (PLK) grænsedraget mellem Djøf og Forbundet Kommunikation og Sprog på samme måde som gældende for cand.merc.(kom).</p>		
Cand.stat.	Dansk Magisterforening (DM)	MP Pension
Cand.tech med følgende uddannelsesretninger: -Bygningsenergidesign -Maritime teknologi -Ledelse og Informatik -Landinspektørvidenskab -Byggeledelse -Byggeledelse (eng) -Sikkerhed og risikostyring -bygningsinformatik -Forretningsinnovation -Globalt systemdesign -Produktion -Værdikæder og innovation -Teknologisk entreprenørskab	Ingeniørforeningen, IDA	Danske Civil- og akademiingeniørers Pensionskasse (DIP)

Uddannelse	Forhandlingsberettiget organisation	Pensionskasse
Cand.techn.al (Levnedsmiddelskandidat) fra levnedsmiddel- køndindustri-, og mejerilinjen	Ingeniørforeningen, IDA	Danske Civil- og akademiingeniørers Pensionskasse (DIP)
Levnedsmiddelkandidater m.fl., der er ansat 30. september 2007 eller tidligere og som har deres pensionsordning i Pensionskassen for Jordbrugsakademikere og Dyrlæger (PJD), opretholder denne i PJD som en personlig ordning.		
Cand.techn.soc.	Djøf	Juristernes og Økonomernes Pensionskasse (JØP)
Cand.theol.	Dansk Magisterforening (DM)	MP Pension
	Den danske Præsteforening	Velliv. Pr. 01. 04. 2019 PFA Pension
Overenskomstansat sognepræst (sognepræst (OK)) og ansatte ved stiftsadministrationerne i stillinger med teologisk indhold henhører under Den danske Præsteforening. Øvrige cand.theol. henhører under DM (Dansk Magisterforening)		
Diplomingeniør	Ingeniørforeningen, IDA	Danske Civil- og akademiingeniørers Pensionskasse (DIP) (indtil 30.09.2018 Pensionskassen for teknikum- og diplomingeniører (ISP)).
Docent / Kunstnerisk/ videnskabelig medarbejder ved musikkonservatorierne	Dansk Magisterforening (DM)	MP Pension
Docenter samt ansatte i stillingskategorier omfattet af Kulturministeriets notat af 12. marts 2004 om stillingsstruktur for kunstnerisk/videnskabeligt personale ved musikkonservatorierne under Kulturministeriet.: Adjunkt, lektor, professor, professor med særlige opgaver, studieadjunkt/-lektor, gæstelektor og gæsteprofessor.		
Dr.phil.	Dansk Magisterforening (DM)	MP Pension
Dr.scient.	Dansk Magisterforening (DM)	MP Pension

Uddannelse	Forhandlingsberettiget organisation	Pensionskasse
Eksportingeniør	Ingeniørforeningen, IDA	Danske Civil- og akademiingeniørers Pensionskasse (DIP) (indtil 30.09.2018 Pensionskassen for teknikum- og diplomingeniører (ISP)).
ESA / Kandidat med erhvervsproglig/ erhvervsøkonomisk afgangseksamen	Djøf	Juristernes og Økonomernes Pensionskasse hhv. AP-Pension (se bemærkning)
HA (Civiløkonom)	Djøf	Juristernes og Økonomernes Pensionskasse hhv. AP-Pension (se bemærkning)
HA.jur (Handelsjurist)	Djøf	Juristernes og Økonomernes Pensionskasse (JØP)
HD (Civiløkonom)	Djøf	Juristernes og Økonomernes Pensionskasse hhv. AP-Pension (se bemærkning)
Efter fusion mellem DJØF og C3 henhører såvel HD, HA og HA.jur under Djøf. For civiløkonomer (HA og HD) ansat før 1. januar 2010 indbetales pensionsbidrag til AP-Pension, ellers til Juristernes og Økonomernes Pensionskasse. Tilsvarende gælder for så vidt angår kandidater med erhvervsproglig/erhvervsøkonomisk afgangseksamen (ESA).		
Kand.samf.	Djøf	Juristernes og Økonomernes Pensionskasse (JØP)
Kirkemusikskolelærere	Dansk Organist og Kantor Samfund	PFA Pension
Kiropraktor	Dansk Kiropraktor Forening	SEB Pension
Kiropraktorer, der er autoriseret i henhold til lov nr. 415 af 6. juni 1991 eller senere regler om meddelelse af autorisation, for tiden lov nr. 451 af 22. maj 2006. Se også cand.manu.		

Uddannelse	Forhandlingsberettiget organisation	Pensionskasse
Konservator	Dansk Magisterforening (DM)	MP Pension
Konservatorer, der har afsluttet konservatorskolens 5-årige uddannelse. Se også cand.scient.cons.		
Kunstnerisk/videnskabeligt personale ved den danske Scenekunstscole	Dansk Magisterforening (DM)	MP Pension
	Danske Scenografer	PFA Pension
Kunstnerisk/videnskabeligt personale på Den Danske Scenekunstscole, som har en uddannelse, der er oplyst i bilag A, er grænsedraget i henhold til denne uddannelse. Kunstnerisk/videnskabeligt personale på Den Danske Scenekunstscole, som ikke har en uddannelse, der er oplyst i bilag A, er grænsedraget til DM, dog ikke medlemmer af Danske Scenografer, som er grænsedraget til Danske Scenografer.		
Lektor ved Kunstakademiets billedkunstskoler	Dansk Magisterforening (DM)	MP Pension
Levnedsmiddelsingeniører	Ingeniørforeningen, IDA	Danske Civil- og akademiingeniørers Pensionskasse (DIP) (indtil 30.09.2018 Pensionskassen for teknikum- og diplomingeniører (ISP)).
Levnedsmiddelsingeniører m.fl. der er ansat 30. september 2007 eller tidligere og som har deres pensionsordning i Pensionskassen for Jordbrugsakademikere og Dyrlæger (PJD), opretholder denne i PJD som en personlig ordning.		
Lic.phil.	Dansk Magisterforening (DM)	MP Pension
Lic.scient.	Dansk Magisterforening (DM)	MP Pension
Læger ansat ved de højere uddannelsesinstitutioner ekskl. klinisk assistent samt læger ansat som undervisere ved professionshøjskoler og erhvervsakademier	Yngre Læger	Lægernes Pensionskasse
	Foreningen af Speciallæger	Lægernes Pensionskasse
Læger ansat som ph.d.-stipendiat, i stillinger under adjunktiveau og på adjunktiveau henhører under Yngre Læger. Læger ansat i stillinger på lektor-, docent- og professorniveau og i ledende stillinger henhører under Foreningen af Speciallæger		

Uddannelse	Forhandlingsberettiget organisation	Pensionskasse
Læge, der er ansat som ph.d.-stipendiat ved sektorforskningsinstitution	Yngre Læger	Lgernes Pensionskasse
Mag.art.	Dansk Magisterforening (DM)	MP Pension
	Dansk Psykolog Forening	MP Pension
Mag.art. henhører generelt under DM (Dansk Magisterforening). Mag.art. i psykologi henhører dog under Dansk Psykologforening. Tilsvarende gælder for så vidt angår Cand.pæd og cand.pæd i psykologi. Se i øvrigt bemærkningen ad cand.psyk.		
Mag.scient	Dansk Magisterforening (DM)	MP Pension
Mag.scient.soc.	Dansk Magisterforening (DM)	MP Pension
	Djøf	Juristernes og Økonomernes Pensionskasse (JØP)
Se bemærkningen ad cand.scient.soc.		
Magister, der ansættes som underviser på erhvervsskoleområdet	Gymnasieskolernes Lærerforening	MP Pension
Ved "magister" forstås de under DM (Dansk Magisterforening) anførte uddannelser på nær cand.phil og cand.interpret, cand.mag. i virksomhedskommunikation og cand.mag. i sprog og internationale forhold fra Aalborg Universitet. Gymnasiemagistre - herunder magistre, der ansættes som undervisere på erhvervsskoleområdet, henhører ikke under DM (Dansk Magisterforening), men under Gymnasieskolernes Lærerforening. En tilsvarende grænsedragning gælder for cand.phil.		
Musikterapeut	Dansk Magisterforening (DM)	MP Pension
Musikterapeuter, uddannet ved Aalborg Universitet i henhold til bekendtgørelse nr. 87 af 12. marts 1984 om forsøgsuddannelse i musikterapi. (Bekendtgørelsen er ophævet).		
Sognepræst, der ansættes af Kirkeministeriet til hjælp for en fast præst eller ved betjening af en menighed	Den danske Præsteforening	Velliv. Pr. 01.04.2019 PFA Pension
Se i øvrigt cand.theol.		

Uddannelse	Forhandlingsberettiget organisation	Pensionskasse
Tandlæge ved ansættelse a) På Sundhedsministeriets område b) i videreuddannelsesstilling til specialtandlæge i ortodonti c) som heltidsansat og deltidsansat tandlæge ved tandlægeskolerne, og d) som militærtandlæge i forsvaret	Tandlægeforeningen	Velliv (indtil 31.05..2013 Danica)
Teknikumingeniør	Ingeniørforeningen, IDA	Danske Civil- og akademiingeniørers Pensionskasse (DIP) (indtil 30.09.2018 Pensionskassen for teknikum- og diplomingeniører (ISP)).
AAD	Djøf	Juristernes og Økonomernes Pensionskasse (JØP)
AAD: Den administrative datalogiuddannelse på Roskilde Universitetscenter i henhold til Undervisningsministeriets bekendtgørelse nr. 63 af 8. februar 1987 eller senere bekendtgørelse.		
AAE	Djøf	Juristernes og Økonomernes Pensionskasse (JØP)
AAE: Den administrative eksamen ved Roskilde Universitetscenter i henhold til Undervisningsministeriets bekendtgørelse nr. 995 af 17. december 1986 eller senere bekendtgørelse.		

II. Bachelorer, professionsbachelorer mv.

Uddannelse	Forhandlingsberettigede organisation	Pensionskasse
Bachelorer, som efter 3 års studier af en uddannelse, der henhører under akademikeroverenskomstens dækningsområde, har erhvervet bachelorgraden BA, BS eller BSc.	Følger kandidatuddannelsen, medmindre andet følger af nedenstående	Følger kandidatuddannelsen, medmindre andet følger af nedenstående
BA i bibliotekskundskab og videnskommunikation uddannet ved Syddansk Universitet	Bibliotekarforbundet	PFA Pension
BMus (Se bemærkningen ad Cand.musicae)	Dansk Magisterforening (DM)	MP Pension
Bachelor i IT	Dansk Magisterforening (DM)	MP Pension
Bachelor i jordbrug, fødevarer og miljø (Se bemærkning ad cand.scient under JA's forhandlingsområde)	JA (Jordbrugsakademikerne)	Pensionskassen for Jordbrugsakademikere og Dyrslæger (PJD)
Bachelor i medicinalkemi fra Aarhus Universitet (se bemærkningen ad cand.scient i medicinalkemi)	Dansk Magisterforening (DM)	MP Pension
Bachelor i offentlig innovation og digitalisering	Djøf	Juristernes og Økonomernes Pensionskasse (JØP)
Bachelor i organisatorisk læring	Djøf	Juristernes og Økonomernes Pensionskasse (JØP)
Bachelor i offentlig politik og økonomi	Djøf	Juristernes og Økonomernes Pensionskasse (JØP)
Bygningskonstruktør	Konstruktørforeningen	PFA
Ergoterapeut*	Ergoterapeutforeningen	PKA

Uddannelse	Forhandlingsberettiget organisation	Pensionskasse
Fysioterapeut*	Danske Fysioterapeuter	PKA
Jordemoder*	Jordemoderforeningen	PKA

Kandidater med de med * markerede professionsbacheloruddannelser lønindplaceres på baggrund af kandidatuddannelsen, men pensionskasseindplacering og forhandlingsret følger professionsbacheloruddannelsen, når ansættelsen sker i en stilling inden for fagets område.

Protokollat for DOKS-organister og faste lærere på kirkemusikskolerne

Protokollat til overenskomst for akademikere i staten

Kapitel 1 – Generelle bestemmelser

§ 1. Dækningsområde

Protokollatet omfatter organister, hvis ansættelsesforhold har en varighed på mere end 1 måned og som er ansat med 8 løntimer pr. uge og derover, som er ansat af menighedsråd indenfor folkekirken, jf. stk. 2-7.

Cirkulærebemærkning til § 1, stk. 1:

Når der i protokollatet henvises til organister, er det en samlet betegnelse for de personer, der i medfør af § 1, stk. 2-3 er omfattet af protokollatet. Når der henvises til organister, omfatter dette således tillige kantorer og klokkenister med et tilsvarende uddannelsesniveau. En kantor er en korleder, uanset om den pågældende benævnes kantor, korleder eller lignende. En stilling som kantor indeholder ikke orgelspil. En kantor kan akkompagnere koret på andre instrumenter.

Når der i protokollatet henvises til menighedsråd eller ansættelsesmyndighed, er det en samlet betegnelse for folkekirkelige ansættelsesmyndigheder. Der kan således være tale om, at ansættelsesmyndigheden udgøres af et eller flere menighedsråd eller af anden folkekirkelig myndighed.

Stk. 2. Protokollatet omfatter organister med en kirkemusikalsk kandidat- eller bacheloruddannelse fra et dansk musikkonservatorium eller tilsvarende godkendt udenlandsk eksamen.

Stk. 3. Protokollatet omfatter endvidere kantorer med en kandidat- eller bacheloreksamen fra et dansk musikkonservatorium eller tilsvarende godkendt udenlandsk eksamen og klokkenister med en diplomuddannelse i klokkespil fra Løgumkloster Kirkemusikskole eller tilsvarende godkendt udenlandsk candidateksamen i klokkespil.

Cirkulærebemærkning til § 1, stk. 3:

Den to-årige uddannelse i klokkespil fra Løgumkloster Kirkemusikskole er at sammenligne med en præliminær orgeleksamen/ Kirkemusiker med eksamen i orgel og korledelse, og omfattes således ikke af dette protokollat.

Den to-årige uddannelse med den tre-årige diplomuddannelse som overbygning er samlet set at betragte som en candidateksamen.

Cirkulærebemærkning til § 1, stk. 2-3:

En organist, klokkerist eller en kantor med en udenlandsk uddannelse, som ikke kan godkendes i henhold til ovenstående – omfattes ikke af protokollatet.

Ved ansættelse af organister, klokkerister eller kantorer med udenlandske uddannelser skal disse vurderes af Styrelsen for Forskning og Uddannelse, hvis adresse er:

Bredgade 43, 1260 København K

Tlf. : 3544 6200

E-mail: sfu@ufm.dk

Link: <https://ufm.dk/uddannelse/anerkendelse-og-dokumentation>

Styrelsen vurderer konkret, hvilke udenlandske uddannelser der niveaumæssigt er sammenlignelige med en tilsvarende dansk uddannelse; og hvis Styrelsen finder, at uddannelserne er på samme niveau, vil ansættelse skulle ske efter dette protokollat.

Stk. 4. Protokollatet omfatter endvidere lærere, hvis ansættelsesforhold har en varighed på mere end 1 måned og som er ansat med 8 løntimer pr. uge og derover, ved kirkemusikskoler, jf. den til enhver tid gældende bekendtgørelse om folkekirkens kirkemusikskoler.

Stk. 5. Allerede ansatte organister, der har bevaret retten til tjenestefrihed til organisationsarbejde efter de for tjenestemænd til enhver tid gældende regler, samt til at være forudlønnet, også ved stillingskift, bevarer disse rettigheder.

Stk. 6. Allerede ansatte organister m.fl., der er ansat efter organistoverenskomstens protokollat 1 og 3, overgår til ansættelse efter nærværende protokollats bestemmelser. Ansatte som ved overgang er forudlønnede bevarer deres ret til at være forudlønnede i det pågældende ansættelsesforhold.

Stk. 7. Bacheloruddannede, der er omfattet af stk. 2 eller 3, og som ved protokollatets ikrafttrædelse er ansat på anden overenskomst, overgår til ansættelse efter nærværende protokollats bestemmelser. Hvis den samlede faste løn er højere end den løn, der følger af protokollatet, ydes et udligningstillæg til den ansatte, så denne bevarer sit samlede lønniveau.

Cirkulærebemærkning til § 1, stk. 7: Overgang behandles i henhold til protokollatets § 14, stk. 3 og 4, dog således at der altid skal ske modregning for fremtidige lønstigninger i det personlige tillæg (udligningstillæg). Der skal således ikke ske konkret forhandling,

hverken lokalt eller mellem Kirkeministeriet og DOKS i forbindelse med overgangen aftalt i forbindelse med OK21.

Stk. 8. Overenskomsten § 16, stk. 1 finder ikke anvendelse.

§ 2 Forhandlingsret

Den forhandlings- og aftaleberettigede organisation for ansatte i henhold til dette protokollat er Dansk Organist og Kantor Samfund (DOKS).

Stk. 2 Overenskomstens § 21 suppleres med følgende bestemmelser i forbindelse med procedure om afsked.

Stk. 3. Meddelelse om afsked sendes til Dansk Organist og Kantor Samfund, jf. overenskomsten § 20, stk. 4.

Stk. 4. Bliver DOKS og ansættelsesmyndigheden ikke enige, kan DOKS senest 1 måned efter forhandlingen skriftligt kræve sagen forhandlet mellem DOKS og stiftsadministrationen. Forhandlingen skal finde sted senest 14 dage efter, at DOKS har anmodet om den.

Stk. 5. Bliver DOKS og stiftsadministrationen ikke enige, kan DOKS senest 1 måned efter forhandlingen skriftligt kræve sagen forhandlet mellem overenskomstens parter. Forhandlingen skal ske senest 1 måned efter, at DOKS har anmodet om det.

Stk. 6. De respektive parter kan fravige fristerne i stk. 3-5 ved aftale.

§ 3 Merarbejde

Overenskomstens § 14 finder ikke anvendelse for ansatte i henhold til dette protokollat.

Stk. 2. Organisten er forpligtet til at arbejde ud over den normale arbejdstid, såfremt forholdene kræver det. Deltidsansatte organister er kun forpligtet hertil på tidspunkter og dage, der er aftalt efter § 8, stk. 2.

Stk. 3. Organisten ydes godtgørelse for arbejde ud over den normale ugentlige arbejdstid opgjort over et kvartal, såfremt merarbejdet udgør mere end 20 timer i kvartalet. Menighedsrådet vurderer omfanget af merarbejdet på grundlag af en skriftlig indberetning fra organisten.

Stk. 4. Godtgørelse for merarbejde ydes så vidt muligt i form af afspadsring af samme varighed som merarbejdet, jf. stk. 2. Sådan afspadsring bør

normalt være tildelt organisten inden udløbet af det kvartal, der ligger umiddelbart efter det tidspunkt, da merarbejdets omfang er opgjort. I særlige tilfælde kan afspadseringen dog udskydes i op til 1 år efter tidspunktet for opgørelsen af merarbejdet. Meddelelse om afspadsring gives organisten med passende varsel, dvs. ikke mindre end 14 dage. Hvis organisten er syg, når en planlagt afspadsring begynder, har organisten ikke pligt til at påbegynde afspadseringen.

Stk. 5. Såfremt afspadsring ikke kan finde sted, godtgøres merarbejdet med betaling, der pr. merarbejdstime udgør 1/1924 af den pågældendes samlede faste løn inkl. eget pensionsbidrag (ekskl. rådighedstillæg), jf. stk. 2.

Kapitel 2 – Særlige bestemmelser om løn og arbejdstid.

§ 4 Løn

Overenskomstens bilag 4 og 4a om bl.a. konsulentaflønnning finder ikke anvendelse for dette protokollat.

§ 5 Rådighedstillæg

Ansatte, der er omfattet af § 1, stk. 2 eller § 1, stk. 3, oppebærer rådighedstillæg svarende til det til enhver tid gældende rådighedstillæg i henhold til overenskomstens, bilag 6, litra A, punkt 9.

Stk. 2. Rådighedstillægget ydes som kompensation for rådighedsforpligtelse og merarbejde, for fleksibilitet generelt, for arbejde på ubekvemme tidspunkter samt for at stå til rådighed efter bestemmelserne i § 7 og 8.

§ 6. Flexibilitet i ansættelsesforholdet.

Organisten er forpligtet til at gøre tjeneste ved andre ansættelsesmyndigheder, som er oplyst ved ansættelsen. Der henvises til § 8.

Cirkulærebemærkning til § 6:

Organisten har ret til gennem den forhandlingsberettigede organisation at kræve forhandling med menighedsrådet om ansættelsens omfang og arbejdsopgaver

§ 7. Arbejdsuge

Organisten har ret til 1 fast ugentlig fridag.

Stk. 2. I uger, hvor den faste fridag er sammenfaldende med en søgneheligdag eller den 24. december, og organisten har tjenstlige forpligtelser, henlægges fridagen til en anden dag i samme uge, medmindre et andet tidspunkt aftales mellem menighedsrådet og organisten.

Cirkulærebemærkning til § 7, stk. 2:

Når den faste fridag flyttes i henhold til § 7, stk. 2, ydes der ikke godtgørelse i henhold til § 7, stk. 3.

Stk. 3. Menighedsrådet kan undtagelsesvis og med mindst 1 måneds varsel inddrage den faste fridag. For den inddragne fridag ydes organisten en godtgørelse svarende til 4 timers løn samt afholdelse af en erstatningsfridag. Erstatningsfridagen skal afholdes i samme uge, medmindre andet tidspunkt aftales mellem menighedsrådet og organisten. Organisten har dog ret til - i stedet for godtgørelsen og erstatningsfridagen - at vælge en godtgørelse svarende til 9 timers løn.

Cirkulærebemærkning til § 7, stk. 3:

Godtgørelsen beregnes som henholdsvis 4/1924 og 9/1924 af organistens aktuelle, faste årsløn, dvs. af basisløn, varige og midlertidige tillæg og rådighedsstillæg, eksklusiv pensionsbidrag.

Stk. 4. Organisten optjener, ud over den i stk. 1 nævnte fridag, 1 fridag om ugen. Denne fridag kan lægges på forskellige ugedage, men skal mindst 2 gange i kvartalet lægges som sammenhængende fridage lørdag og søndag, medmindre andet aftales mellem organisten og menighedsrådet. Menighedsrådet fastlægger tidspunktet for afholdelsen af fridagen efter drøftelser med organisten.

Cirkulærebemærkning til § 7, stk. 4:

Tidspunktet for afholdelse af fridagen skal være oplyst til organisten med mindst 1 måneds varsel.

Fridage kan ikke udskydes eller opspares til afholdelse i følgende kvartaler.

Ordningen indebærer, at organister set over et kvartal har en 5 dages arbejdsuge.

Stk. 5. En fridag skal have en længde af mindst 40 timer, men kan dog betragtes som givet, uanset at fritiden kun har udgjort 36 timer inden for tidsrummet kl. 17 dagen før fridagen og kl. 8 dagen efter fridagen. Når to fridage gives samlet, skal de mindst have en samlet længde på 60 timer.

Stk. 6. Den daglige hvileperiode efter arbejdsmiljølovgivningen kan undtagelsesvis nedsættes fra 11 til 8 timer 1 gang ugentlig, dog højst 6 gange pr. år.

Cirkulærebemærkning til § 7, stk. 6:

Ledelsen skal tilrettelægge arbejdet inden for de rammer, der er fastsat i arbejdsmiljølov-

givningen og i aftalen om visse aspekter i forbindelse med tilrettelæggelse af arbejdstiden. I tilfælde, hvor arbejdsmiljølovens regler om hvileperiode fraviges, skal der ydes tilsvarende kompenserende hvileperioder.

§ 8. Arbejdets tilrettelæggelse

Arbejdstilrettelæggelsen for planlagte og ikke-planlagte kirkelige aktiviteter sker efter bestemmelserne i stk. 2 - 10.

Stk. 2. Inden ansættelse på deltid skal menighedsrådet og organisten aftale en rammetid. Rammetiden er de ugedage og tidsrum, indenfor hvilke arbejdstiden placeres.

Cirkulærebemærkning til § 8, stk. 2:

Rammetiden skal aftales, for at den deltidsansatte har mulighed for at påtage sig anden beskæftigelse. Af hensyn til parternes mulighed for at dokumentere det aftalte, anbefales det, at der udarbejdes en skriftlig aftale.

Stk. 3. Menighedsrådet oplyser med mindst én måneds varsel på hvilke ugedage og tidspunkter, der er planlagte kirkelige aktiviteter ved egen kirke.

Stk. 4. Menighedsrådet oplyser med mindst én måneds varsel på hvilke ugedage og tidspunkter, organisten står til rådighed ved egen kirke for kirkelige aktiviteter, der ikke kan planlægges. Rådighedsperioden udgør 20/37 af den ugentlige arbejdstid, og kan højst udgøre 4 timer pr. arbejdsdag.

Cirkulærebemærkning til § 8, stk. 4:

Ikke-planlagte kirkelige aktiviteter ved egen kirke er begravelser og bisættelser, vielser og kirkelige velsignelser indkommet med kort varsel.

Varslingsbestemmelsen gælder ikke ved tjenstlige samtaler eller møder om tjenstlige forhold. Møder, som følger af konkrete kirkelige aktiviteter, skal ikke varsles, men planlægges ved aftale. Varslingsfristen har til formål at tilgodese organistens behov for at kende sin arbejdstid henholdsvis sin fritid.

Stk. 5. Er organisten forpligtet til at varetage organistopgaver i andre kirker, oplyser menighedsrådet med mindst én måneds varsel på hvilke ugedage og tidspunkter, der er planlagte kirkelige aktiviteter ved disse kirker.

Stk. 6. Ved egen eller ved andre kirker, hvor organisten er forpligtet til at varetage organistopgaver, kan organisten forpligtes til at stå til rådighed op til to dage pr. uge for varetagelse af tjenester opstået som følge af akut opstået sygdom. Rådighedsperioder anføres med et varsel på mindst én måned

i planen over planlagte kirkelige aktiviteter, jf. stk. 3 og 5. Rådighedsperioden medregnes i opgørelsen af 30 timers perioden, jf. stk. 7.

Stk. 7. Planlagte kirkelige aktiviteter efter stk. 3 og 5 kan maksimalt udgøre 30 timer pr. uge ved ansættelse på fuld tid, inkl. perioder med pligt til at stå til rådighed for ikke planlagte kirkelige aktiviteter ved andre kirker, jf. stk. 9. Ved ansættelse på deltid nedsættes timetallet forholdsmæssigt. Ved ansættelse på plustid øges timetallet forholdsmæssigt. I tilfælde, hvor der er mindre end 4 timer mellem to tjenester, medregnes perioden mellem tjenesterne.

Cirkulærebemærkning til § 8, stk. 7:

Der er ikke indregnet eller taget stilling til forberedelse til tjenesten.

Stk. 8. Overskrides grænsen på 30 timer pr. uge, jf. stk. 7, ydes organisten en godtgørelse, der pr. time udgør 1/1924 af den pågældendes samlede faste løn inkl. eget pensionsbidrag (ekskl. rådighedstillæg).

Stk. 9. Er organisten forpligtet til at stå til rådighed for organistopgaver i andre kirker, oplyser menighedsrådet med en måneds varsel de ugedage og tidspunkter, hvor organisten skal stå til rådighed for ikke-planlagte kirkelige aktiviteter ved andre kirker. Ikke-planlagte kirkelige aktiviteter ved andre kirker er begravelser og bisættelser samt vielser og kirkelige velsignelser indkommet med kort varsel.

Stk. 10. Gennemførelse af ikke-planlagte kirkelige aktiviteter, jf. stk. 4 og stk. 9, oplyses så tidligt som muligt, dog senest 48 timer inden tjenestens start. Behov for varetagelse af tjeneste som følge af akut opstået sygdom, jf. stk. 6, varsles så tidligst som muligt, dog senest kl. 9 den dag, tjenesten skal afholdes.

Stk. 11. Overenskomstens § 13, stk. 8, finder ikke anvendelse for ansatte omfattet af dette protokollat.

§ 9 Tillidsrepræsentanter

Organister m.fl. er undtaget fra aftalen om tillidsrepræsentanter i Staten idet Kirkeministeriet har udstedt cirkulære om en særlig TR-ordning for organister i folkekirken. (Pt. cirkulære nr. 9947 af 4. december 2009 om en tillidsrepræsentantordning for tjenestemand- og overenskomstansatte organister i folkekirken.)

Cirkulærebemærkning til § 9:

Lærere på kirkemusikskolerne er omfattet af de almindelige regler i statens TR-aftale.

Ansættelsesforhold, som er omfattet af nærværende protokollat, er ikke omfattet af SU-aftalen på statens område. Ansatte af menighedsråd er omfattet af reglerne i lov om menighedsråd vedr. medarbejderrepræsentanter og medarbejdermøder samt Kirkeministeriets bekendtgørelse om medarbejdermøder.

Kapitel 3 – Særlige bestemmelser om lønforhandlingsprocedure

§ 10 Forhandlinger og aftaler om tillæg

Aftaler om tillæg skal indgås mellem menighedsrådet og DOKS, jf. overenskomstens § 5.

Stk. 2. Overenskomstens § 6 om lønforhandlingsregler finder ikke anvendelse for ansatte i henhold til dette protokollat. I stedet gælder reglerne i §§10-13

stk. 3. Da menighedsrådet har mulighed for at delegere sin forhandlingskompetence til en ansat eller en 3. mand, skal det, når der i det efterfølgende refereres til menighedsrådet, forstås som menighedsrådet eller den menighedsrådene måtte have bemyndiget hertil.

§ 11 Lokale forhandlinger om tillæg

Forslag om at indgå aftale om varige og midlertidige tillæg samt engangsvederlag til en eller flere organister kan fremsættes af både menighedsrådet og DOKS.

stk. 2. Forslag skal fremsendes skriftligt (brev eller mail) og ledsages af en begrundelse.

stk. 3. Forslag fra DOKS om varige tillæg skal være menighedsrådet i hænde senest 15. september. Senest 15. november skal menighedsrådet fremsende svar og eventuelt modforslag til DOKS.

Cirkulærebemærkning til § 11, stk. 3:

Hvis forslaget fra DOKS ikke er menighedsrådet i hænde senest 15. september er menighedsrådet ikke forpligtet til at medtage forslaget ved årets lønforhandling.

stk. 4. Forhandlinger sker skriftligt (brev eller mail), medmindre parterne aftaler et møde eller aftaler at forhandle pr. telefon.

stk. 5. Forhandling om funktionstillæg og engangsvederlag sker uafhængigt af den under stk. 3 anførte periode.

stk. 6. I forbindelse med ansættelsen af en organist kan der ske forhandling om tillæg uafhængigt af den under stk. 3 anførte periode.

stk. 7. Forslag om at aftale kvalifikationstillæg og/eller funktionstillæg til en organist, som menighedsrådet har tilbudt ansættelse, kan fremsættes af både menighedsrådet og DOKS.

Cirkulærebemærkning til 11, stk. 7:

Fremsender menighedsrådet et forslag om at aftale tillæg i henhold til stk. 7, medsender menighedsrådet oplysninger om kandidaten, som muliggør, at DOKS kan identificere og kontakte kandidaten.

stk. 8. Menighedsrådet og den forhandlingsberettigede organisation søger ved forhandlinger i forbindelse med nyansættelser at fremme forhandlingerne mest muligt og tilstræber at fremsende svar indenfor 14 dage efter modtagelse af forslag eller modforslag.

stk. 9. I forbindelse med væsentlige stillingsændringer kan der ske forhandling om varige tillæg uafhængigt af den under stk. 3 anførte periode.

Cirkulærebemærkning til § 11, stk. 9:

Under forhandlingen om tillæg efter stk. 9. aflønnes organisten med den hidtidige løn.

stk. 10. Såfremt menighedsrådet henholdsvis DOKS ikke kan tilslutte sig det fremsendte forslag, skal dette meddeles skriftligt og ledsages af en begrundelse.

stk. 11. I aftalerne angives varige og midlertidige tillæg i årligt grundbeløb i niveau 31. marts 2012. Engangsvederlag angives i aktuelt niveau.

§ 12 Videreførelse af forhandlinger

Kan der ikke opnås enighed ved lokal forhandling, kan forhandlingen, såfremt menighedsrådet eller DOKS anmoder om det, videreføres mellem DOKS og stiftsadministrationen.

stk 2. Anmodningen skal fremsættes senest 1 måned – ved nyansættelser 14 dage - efter, at det er konstateret, at der ikke er opnået enighed ved forhandling mellem menighedsrådet og DOKS.

stk. 3. Forhandlingen skal finde sted senest 1 måned efter anmodningen. Denne forhandling sker ved møde, medmindre andet aftales.

Cirkulærebemærkning til § 12, stk. 1-3:

Både menighedsrådet og DOKS kan meddele modparten, at man anser den lokale forhandling for afsluttet uden enighed. Hvis forhandlingen begæres videreført mellem DOKS og stiftsadministrationen, orienteres modparten om denne begæring.

§ 13 Niveau 3-forhandling.

Kan der ikke opnås enighed ved forhandling mellem stiftsadministrationen og DOKS, kan forhandlingen, såfremt henholdsvis stiftet eller DOKS anmoder om det, videreføres mellem Kirkeministeriet og DOKS.

stk. 2. Anmodningen skal fremsættes senest 1 måned - ved nyansættelser 14 dage - efter, at det er konstateret, at der ikke er opnået enighed ved forhandling mellem menighedsrådet og DOKS.

stk. 3. Forhandlingen skal finde sted senest 1 måned efter anmodningen.

stk. 4. Hvis der ikke kan opnås enighed ved sidstnævnte forhandling, kan sagen ikke videreføres.

Cirkulærebemærkning til § 13, stk. 4:

Konsekvensen heraf er, at der ikke er indgået en aftale om lønforbedring.

§ 14. Overgangsregler for nyuddannede organister i et uafbrudt ansættelsesforhold

Såfremt en organist i et uafbrudt ansættelsesforhold skal overgå til ansættelse i henhold til nærværende protokollat, fordi organisten har erhvervet en uddannelse, der henhører under dækningsområdet, jf. § 1, skal der optages forhandling mellem menighedsrådet og DOKS om den fremtidige løn, såfremt organistens hidtidige faste løn overstiger den faste løn i henhold til overenskomsten.

Cirkulærebemærkning til § 14:

Ved et uafbrudt ansættelsesforhold forstås hidtidig ansættelse i henhold til organisationsaftale for kirkefunktionærer eller overenskomst for organister.

Stk. 2. Hvis der ved forhandlingen mellem menighedsrådet og DOKS ikke opnås enighed om en aftale, hvorved den faste løn mindst svarer til den hidtidige faste løn, forhandles lønnen mellem Kirkeministeriet og DOKS under den forståelse, at parterne aftaler en fast løn, der mindst svarer til den hidtidige faste løn.

Stk. 3. Ved den faste løn forstås:

- a) organisationsaftalen; intervalløn, udligningstillæg og rådighedstillæg
- b) organistoverenskomsten; basisløn, udligningstillæg, kvalifikationstillæg og rådighedstillæg.

Den faste løn omfatter ikke funktionstillæg og midlertidige tillæg. Disse kan aftales videreført som nye funktionstillæg.

Stk. 4. En eventuel forskel i den faste løn kan udlignes ved, at parterne indgår aftale om et personligt tillæg til organisten. Det kan aftales, at fremtidige lønstigninger modregnes i det personlige tillæg.

Kapitel 4 – Bestemmelser der er gældende for lærere ved kirkemusikskolen, jf. § 1, stk. 4.

§ 15 Tillæg

Ansatte, der er omfattet af § 1, stk. 4, oppebærer et undervisningstillæg svarende til rådighedstillægget, jf. § 5.

§ 16 Arbejdstid

Et årsværk udgøres af 1924 løntimer pr. år.

Cirkulærebemærkninger til § 16:

Det anførte årsværk er en opgørelse over den samlede bruttoarbejdstid. Fratrækkes ferie mv. udgør et årsværk 1680 løntimer.

Stk. 2. En undervisningstime udgøres af 60 minutter, hvoraf 10 minutter holdes som pause til elev/lokaleskift. Er undervisningen kortere end én time, forkortes pausen forholdsmæssigt.

Stk. 3. Til forberedelse af én undervisningstime beregnes én time, således at én undervisningstime svarer til 2 løntimer. Ansættelsesmyndigheden kan på baggrund af en konkret individuel opgørelse af arbejdstiden, efter forhandling med DOKS, forøge eller reducere forberedelsestiden. Opgørelsen af arbejdstiden kan ske på den ansattes eget initiativ eller på baggrund af en anmodning fra ansættelsesmyndigheden.

Stk. 4. I en stilling på fuld tid beregnes årligt 200 løntimer (præambeltimer). I en deltidsstilling nedsættes antallet af præambeltimer forholdsmæssigt. Præambeltimer dækker følgende opgaver:

– Lærermøder/faggruppemøder

- Statusmøder
- Deltagelse i kollegiale konferencer eller lignende
- Arbejde vedr. egen skemalægning (udfyldelse af skemaer/flytning af elever og lign).
- Udarbejdelse af repertoirelister/eksamenslister for egne elever
- Udarbejdelse af koncertlister m.m. for egne elever
- Medvirken ved eksaminer for egne elever
- Kunstnerisk selvudvikling
- MUS samtaler

Cirkulærebemærkning til § 16, stk. 4:

Ansættelsesmyndigheden kan fastsætte fremmødepligt til alle arbejdsopgaver, herunder opgaver andre end kunstnerisk selvudvikling, der dækkes af præambeltimer. En ansat skal på anmodning fra ansættelsesmyndigheden opgøre omfanget af den tid, der har været anvendt til opgaver beskrevet i § 16, stk. 4. Såfremt omfanget af opgaver overstiger det til stillingen afsatte præambeltimetallet, aflønnes opgaverne som administrativt arbejde efter reglerne i stk. 5.

Stk. 5. Såfremt der til en stilling er knyttet administrative opgaver, beregnes én times administrativt arbejde som én løntime. Som eksempel på administrativt arbejde kan nævnes:

- Skemalægning
- Fremstilling af prøve- og eksamensopgaver
- Medvirken ved og forberedelse af kurser, elevkoncerter, ekskursioner m.v.
- Medvirken ved og forberedelse af prøver og eksaminer

Cirkulærebemærkninger til § 16, stk. 5:

Anvendelse af tid efter § 16, stk. 5 forudsætter, at ansættelsesmyndigheden har godkendt, at den ansatte skal udføre opgaven. Ansættelsesmyndigheden kan ved godkendelsen præcisere, hvor lang tid der må anvendes til udførelsen af de administrative opgaver.

Stk. 6. Er der til stillingen knyttet opgaver som eksamensleder, beregnes der til hver times eksamensledelse én times forberedelse, således at eksamensledelse opgøres som to løntimer.

Cirkulærebemærkning til § 16, stk. 6:

Det er en forudsætning for aflønning efter stk. 6. at eksamenslederen varetager forberedelse af eksamensforløbet, herunder gennemgang af eksamensplanen, sikrer at det til eksaminationen fornødne materiale er til stede, leder eksaminationsforløbet samt indsamler og afleverer karakterblade eller udtalelser til skolens administration.

stk. 7. Stillingens størrelse angives i hele eller halve timer.

Cirkulærebemærkning til § 16, stk. 7:

Hvis den konkrete beregning af løntimetallet giver et tal, som ikke udgør en hel eller en halv time, oprundes løntimetallet til nærmeste hele eller halve time, idet det bemærkes at arbejdsgiveren har mulighed for at disponere over den resterende arbejdstid.

§ 17. Intervaltid

Fra stillinger mellem 8-34 timer kan stillingens størrelse ændres for et enkelt skoleår ad gangen, således at det ugentlige løntimetal kan forøges med op til 3 timer eller nedsættes med op til 2 timer.

Cirkulærebemærkning til § 17, stk. 1:

Intervaltiden betyder, at ændringer i det ugentlige løntimetal indenfor de beskrevne rammer i § 13, stk. 1 kan ske uden, der er tale om en ændring af ansættelsesforholdet.

Det ugentlige løntimetal kan ikke aftales til mindre end 8 timer.

Stk. 2. Ændringen i det ugentlige løntimetal bortfalder uden varsel ved skoleårets afslutning.

Cirkulærebemærkning til § 17, stk. 2:

Intervaltiden kan, indenfor rammerne af § 13, tages i anvendelse hvert skoleår uden yderligere begrænsning.

Stk. 3. Det ugentlige løntimetal kan forhøjes med virkning fra den førstkommende måneds start uden varsel. Forhøjelse kan ske ad flere gange, dog indenfor rammen i § 17, stk. 1.

Cirkulærebemærkning til § 17, stk. 3:

Hvis forhøjelsen sker ad flere gange, må den samlede forhøjelse maksimalt udgøre 3 timer om ugen.

Hvis det ugentlige løntimetal forhøjes ud over rammen i § 17, stk. 1 er der tale om en stillingsændring, som skal udmøntes i nyt ansættelsesbevis med oplysning om den nye beskæftigelsesgrad.

Stk. 4. Det ugentlige løntimetal kan nedsættes en gang pr. skoleår med virkning fra den 10. august. Ændringen skal skriftligt meddeles med én måneds varsel.

Cirkulærebemærkning til § 17, stk. 4:

Hvis det ugentlige løntimetal nedsættes ud over rammen i § 17, stk. 1 er der tale om en væsentlig stillingsændring, som skal varsles i henhold til reglerne herom.

§ 18 Rådighed

Ved ansættelsen anføres de perioder hvor den ansatte står til rådighed for undervisning. Ved ansættelse på fuld tid står den ansatte til rådighed for undervisning mandag til fredag. Ved ansættelse på deltid nedsættes rådighedstiden tilsvarende.

Stk. 2. En ansat på fuld tid kan af ansættelsesmyndigheden forpligtes til at stå til rådighed for opgavevaretagelse på op til 6 lørdage eller søndage pr. år. Det skal tilstræbes at dagene fastlægges efter aftale med den ansatte. Ansættelsesmyndigheden skal ved placeringen tage hensyn til lønmodtagerens øvrige forhold. Ved ansættelse på deltid nedsættes denne forpligtelse tilsvarende.

Stk. 3. Sker der pga. elevfrafald eller andet en reduktion i undervisningsomfanget for en lærer, kan ansættelsesmyndigheden beslutte at lade den ansatte varetage andre opgaver, svarende til den tid der er blevet til rådighed. Disse opgaver skal placeres indenfor den ansattes rådighedstid, medmindre andet aftales.