

Overenskomst 2024



Overenskomst for jurister,
økonomer og magistre

Djøf



atp=

Indhold

§ 1 Dækningsområde	2
§ 2 Løn.....	3
§ 3 Lønregulering	5
§ 4 Anciennitet	6
§ 5 Valgfrihed	6
§ 6 Pension	6
§ 7 Udbetaling af løn og pensionsbidrag	7
§ 8 Arbejdstid	8
§ 9 Overarbejde	8
§ 10 Hjemmearbejde	9
§ 11 Opsigelsesvarsel, løn under sygdom, militærtjeneste m.v.....	9
§ 12 Orlov i forbindelse med barsel, adoption og plejetilladelse	10
§ 13 Ferie	11
§ 14 Feriefridage	12
§ 15 Funktionsvederlag og konstitution	13
§ 16 Tjenestefrihed	14
§ 17 Seniorordning	15
§ 18 Uddannelse	15
§ 19 Tillidsrepræsentantregler	16
§ 20 Sociale hensyn	18
§ 21 Diskretionspligt	18
§ 22 Hovedaftale	19
§ 23 Opsigelse af overenskomsten	19
Bilag 1 - Aflønning m.v. for akademikere som er eller kan optages i andre AC-organisationer end DM og Djøf.....	20
Bilag 2 – Løn.....	21
Bilag 3 – Kompetenceudvikling	24
Bilag 4 - Socialt og organisatorisk arbejdsmiljø	25
Bilag 5 - Medarbejderinddragelse i grøn omstilling hos ATP.....	25
Bilag 6 - CFU forligets ramme og reguleringsordningen	26
Bilag 7 - Lønssystem for kandidater	28
Bilag 8 – Samarbejde om implementering og brug af AI.....	28
Bilag 9 – Medarbejdere med særlige behov	28
Bilag 10 – Tillidsvalgtes vilkår og et styrket samarbejde.....	28
Bilag 11 – Periodeprojekt om fleksibel arbejdstilrettelæggelse	29
Bilag 12 - Forståelsesbilag til Overenskomsten mellem ATP og DJØF/DM 2024-2026	30
Bilag 13 – Oversigt basislønninger	31
Hovedaftale	32

2024

Overenskomst mellem

Arbejdsmarkedets Tillægspension - ATP og Danmarks Jurist- og Økonomforbund/Dansk Magisterforening (Djøf/DM)

Vedrørende løn- og ansættelsesvilkår i ATP

(opdateret pr. 1. april 2025)

§ 1 Dækningsområde

Overenskomsten omfatter jurister, økonomer og magistre, m.v. i ATP og ATP's datterselskaber, ATP Ejendomme A/S, ATP Private Equity Partners Aps, Administrationsselskabet for Danmarks Genopretningsfond samt tilsvarende selskaber, som ATP etablerer, med de uddannelser, der er nævnt i Bilag A i den til enhver tid gældende overenskomst for akademikere i staten. Parterne er dog enige om at fravige Bilag A, således at den kun omfatter uddannelser, hvor der kan opnås kandidatniveau, samt de til kandidatgraden hørende bacheloruddannelser. Det er en forudsætning for overenskomstens anvendelse, at stillingens varetagelse forudsætter anvendelse af en af de nævnte uddannelser i Bilag A. Djøf og DM har i fællesskab forhandlingsretten. Der henvises endvidere til bilag 1, protokollat for akademikere, som er eller kan optages i andre AC-organisationer end Djøf og DM. Overenskomsten omfatter ikke ansættelsesforhold, der reguleres i henhold til ATP's overenskomst med HK for IT-personale.

Allerede ansatte medarbejdere som udfører akademisk arbejde, og hvis uddannelser kan henføres til bilag A overflyttes til overenskomsten. Indplacering sker i henhold til det lønforløb som var gældende på ansættelsestidspunktet.

Stk. 2.

Underdirektører, vicedirektører, koncerndirektører og direktør i ATP samt direktører og partnere i datterselskaber er ikke omfattet af overenskomstens bestemmelser.

Stk. 3.

Vedrørende sektionschefer henvises til punkt H i bilag 2 – Løn.

Stk. 4.

Ansættelse på individuel kontrakt sker, når den månedlige løn udgør mindst 56.253,15 kr. (ekskl. ATP's pensionsbidrag). Pr. 1. april 2025 reguleres beløbet til 57.170,00 kr. (ekskl. ATP's pensionsbidrag).¹

Overgang til individuel kontrakt sker efter bruttolønsprincippet, så eventuel fravigelse fra det i overenskomsten aftalte pensionsbidrag i nedadgående retning tillægges basislønnen.

Ansatte på skalaløn honoreres ved overgang til ansættelse på individuel kontrakt minimum med en lønstigning på 45.000,00 kr. årligt (ekskl. ATP's pensionsbidrag) pr. 1. april 2024. Beløbet reguleres ikke i overenskomstperioden. Hvis overgang til kontrakt er sammenfaldende med den generelle lønregulering pr. 1. april, gives minimumsbeløbet oveni den generelle lønregulering.

Ved næstkommende overenskomstfornyelse drøftes reguleringer af beløbsgrænsen i § 1, stk. 4.

¹ Alle individuelt ansatte pr. 31. marts 2024, som pr. denne dato har en løn mellem 56.253,15 kr. og 58.500,00 kr., er sikret en stigning på 3,25 %. Dette gælder ikke for ansatte, for hvem det i deres kontrakt fremgår, at de på grund af ansættelsestidspunktet ikke reguleres før 1. april 2025. Der henvises til Bilag 12 - Forståelsesbilag til Overenskomsten mellem ATP og DJØF/DM 2024-2026.

Ansatte på individuel kontrakt er omfattet af overenskomstens sociale vilkår, undtagen løn og pension, dog således at pensionsbidraget i denne overenskomst er gældende for ansatte på individuel kontrakt. (Forskelle til evt. bestående individuelle aftaler udlignes indenfor den samlede bruttoløn).

Ansatte på individuel kontrakt kan frit vælge mellem ATP's til enhver tid indgåede obligatoriske pensionsordning og P+, Akademiker Pension eller den dertil svarende kollektive pensionskasse, jf. bilag 1. ATP gør medarbejdere, der overvejer at skifte pensionskasse, opmærksomme på vigtigheden af at søge rådgivning for at undgå en forringelse af deres pensionsvilkår.

§ 2 Løn

Basislønnen for kandidater er følgende:

Beløbene for 2025 er opdateret og er inkl. reguleringsordningen pr. 1. april 2025.

Kandidater						
	1. april 2024 Basisløn	1. april 2024 Basisløn inkl. pension	1. april 2025 Basisløn	1. april 2025 Basisløn inkl. pension	1. november 2025 Basisløn	1. november 2025 Basisløn inkl. pension
Trin 1	35.220,05	41.559,66	35.502,80	41.893,30	35.569,35	41.971,83
Trin 2	38.679,40	45.641,69	38.989,90	46.008,08	39.063,00	46.094,34
Trin 3	41.050,50	48.439,59	41.380,05	48.828,46	41.457,60	48.919,97
Trin 4	43.731,45	51.603,11	44.082,50	52.416,96	44.503,75	52.514,43
Trin 5	46.490,10	54.858,32	46.863,30	55.298,69	46.951,15	55.402,36
Trin 6	48.919,60	57.725,13	49.312,30	58.188,51	49.404,70	58.297,55
Trin 7	51.347,30	60.589,81	51.759,50	61.076,21	51.856,50	61.190,67
Trin 8	53.773,70	63.452,97	54.205,40	63.962,37	54.307,00	64.082,26
Trin 9	56.202,10	66.318,48	56.653,25	66.850,84	56.759,45	66.976,15

Den ansatte placeres i basisforløb efter sin uddannelse og i forhold til anciennitet. Medarbejdere der ansættes den 1. juli 2016 eller senere indplaceres som minimum på løntrin 1. Løntrinnene er et-årige og automatisk oprykning finder sted indtil trin 4. Trinstigninger fra trin 4 sker efter individuel aftale.

Medarbejdere, der virksomhedsoverdrages pr. 1.7.2016 eller senere i overenskomstperioden lønindplaceres på nærmeste lavere trin med udgangspunkt i den omregnede bruttoløn. Hvis lønnen ligger over trin 4 sker indplacering på det respektive trin og der tildeles herefter tillæg. Ved trinindplacering tildeles et tillæg til udligning af lønforskellen mellem trin og den faktiske løn med udgangspunkt i den beregnede løn. Herefter følges skalaen med etårige løntrin til og med trin 4.

Ét år efter opnåelse af henholdsvis trin 4, 5, 6, 7 og 8 drøftes oprykning til næste trin med medarbejderen én gang om året.

Kriterier for oprykning til trin 5, 6, 7, 8 og 9 fremgår af kriterier for individuel løn i overenskomstens bilag 2 vedr. løn og "Protokollat vedr. lønsystem".

Stk. 2. Kandidater ansat før 1. april 2011

Kandidater ansat før 1. april 2011 følger skalaen automatisk til og med trin 9.

Stk. 3. Kandidater ansat før 1. juli 2016

Kandidater ansat eller virksomhedsoverdraget efter den 1. april 2011 men før den 1. juli 2016 følger skalaen automatisk til og med trin 7.

Stk. 4. Valgfri resultatlønsordning

Fra og med trin 8 på skala for kandidater, må ATP tilbyde, at man træder ud af arbejdstidsregler (overarbejde og Flex) mod at indtræde i en resultatlønsordning.

Medarbejderen forelægges detaljerne i det kommende års resultatlønsmodel i den udstrækning medarbejderen har behov herfor i forhold til at træffe valget.

Det står medarbejderen frit at afstå den tilbudte resultatlønsordning og forblive omfattet af arbejdstidsreglerne.

ATP kan forud for hvert kalenderår tilbyde aftalen forlænget.

Djøjf/DM modtager hvert år en oversigt over hvem der har valgt at tiltræde samt udtræde af ordningen.

Stk. 5.

Den normale løn for bachelorer er følgende:

Beløbene for 2025 er opdateret og er inkl. reguleringsordningen pr. 1. april 2025.

	Bachelorer					
	1. april 2024 Basisløn	1. april 2024 Basisløn inkl. pension	1. april 2025 Basisløn	1. april 2025 Basisløn inkl. pension	1. november 2025 Basisløn	1. november 2025 Basisløn inkl. pension
Trin 1	27.823,95	32.832,26	28.047,30	33.095,81	28.099,90	33.157,88
Trin 2	30.556,80	36.057,02	30.802,10	36.346,48	30.859,85	36.414,62
Trin 3	32.429,85	38.267,22	32.690,20	38.870,79	32.751,50	38.646,77
Trin 4	34.547,85	40.766,46	34.825,20	41.093,74	34.890,50	41.170,79
Trin 5	36.727,20	43.338,10	37.022,05	43.686,02	37.091,45	43.767,91
Trin 6	38.646,60	45.602,99	38.956,85	45.969,08	39.029,85	46.055,22
Trin 7	40.564,40	47.865,99	40.890,05	48.250,26	40.966,70	48.340,71
Trin 8	42.481,30	50.127,93	42.822,35	50.530,37	42.902,60	50.625,07
Trin 9	44.399,75	52.391,71	44.756,20	52.812,32	44.840,10	52.911,32

Stk. 6. Funktions- og kvalifikationstillæg

Disse tillæg knyttes til den enkelte persons særlige funktioner eller den enkelte persons kvalifikationer. Tillæggene kan ydes såvel i forbindelse med ansættelsen som under ansættelsen, ligesom der under ansættelsen kan ske forhøjelser af eksisterende tillæg.

Tillæg forhandles mellem ATP og tillidsrepræsentant(erne) hvert år pr 1. april samt eventuelt ved nyansættelser. Det er muligt at indgå etårige forhåndsaftaler med henblik på automatisk udmøntning på det tidspunkt, hvor én eller flere medarbejdere opfylder de aftalte kriterier. Hvis der ikke lokalt kan opnås enighed, kan forhandlingerne videreføres mellem ATP og Djøjf/DM.

Minimumsstørrelsen for et funktions- og/eller kvalifikationstillæg er pr. 1. april 2015 15.000 kr. pr. år.

Der er intet loft over funktions- og kvalifikationstillæg.

ATP forpligter sig til i overenskomstperioden at anvende minimum 0,22% af lønsummen (pr. 31. marts 2024) til at fremrykke medarbejdere fra trin 4 til trin 5. Djøjf/DM har ikke forhandlingsret, men Djøjf/DM forelægges ATP's konkrete udmøntning.

Det er særskilt aftalt - og uden præcedens for fremtidige overenskomstfornyelser - at ATP i denne overenskomstperiode (2024 – 2026) udover ovenstående afsætter yderligere 0,52% til individuelle lønstigninger i løbet af overenskomstperioden. Beløbet anvendes til tillæg, individuelt ekstraordinær trinoprykning, oprykning til individuel kontrakt og engangsvederlag. Djøf/DM har ikke forhandlingsret, men Djøf/DM forelægges ATP's konkrete udmøntning.

I øvrigt henvises til Bilag 2 – Løn.

Stk. 7.

Beløbene for 2025 i tabellerne ovenfor i stk. 1 og stk. 5 er foreløbige, idet beløbene senere kan justeres op eller ned i forhold til positive eller negative udmøntninger fra reguleringsordningen; jfr. § 3, stk. 2.

§ 3 Lønregulering

Lønskalaerne i § 2 reguleres pr. 1. april 2024 med 4,83 % af lønnen pr. 31. marts 2024 og pr. 1. april 2025 med 1,63 % af lønnen pr. 31. marts 2024. Udmøntningen af reguleringsordningen for 1. april 2025 udgør -0,78%.

Stk. 2.

Det er aftalt, at de økonomiske rammer i CFU forliget på det statslige område fremadrettet finder anvendelse i ATP.

Overenskomtparterne har aftalt at benytte de økonomiske rammer for det statslige forlig i sin helhed; herunder at indføre den reguleringsordning, som i CFU-forliget sikrer parallelitet i lønudvikling mellem offentlig og privat sektor.

CFU-forliget indeholder generelle lønstigninger, reguleringsordning, midler til særlige formål og skøn over reststigningen i aftaleperioden. (Se uddybende i bilag 6)

Udmøntningen af reguleringsordningen – positiv eller negativ - sker 1. april 2024 og 1. april 2025 i henhold til de aftalte beregningsmetoder i bilag a til den statslige overenskomst og tillægges / fratrækkes de generelle lønsatser i § 3.

Det foreløbige skøn fra statens overenskomst er en positiv udmøntning på 1,06% pr. 1. april 2024 og 0,04% pr. 1. april 2025. På baggrund af statens udmøntninger 1. april 2024 og 1. april 2025 udmønter ATP de samme beløb.

I CFU-forliget tilgår der yderligere 0,20 % i generel stigning pr. 1. november 2025. Det endelige beløb afventer dog forhandling mellem CFU forligets parter.

Denne stigning på 0,20 tillægges i de aftalte ATP-lønstigninger pr. 1 november 2025. Eventuelle positive udmøntninger af CFU-regulering i november 2025 håndteres pr. denne dato. Eventuelle negative udmøntninger af CFU-regulering i november 2025 håndteres pr. denne dato, hvis det kan klares ved modregning til 0,0. Minus derudover håndteres ved overenskomstfornyelsen 1. april 2026.

Udover de aftalt lønstigninger og reguleringsordningen som beskrevet ovenfor er der i CFU forliget en forventning til reststigninger i overenskomstperioden.

Skønnet for reststigningen er for perioden 2024 – 2026 estimeret til i alt 0,4%. Det betyder, at der skønnes at blive udmøntet 0,4% i reststigning i overenskomstperioden. Beløbet anvendes til automatiske trinstigninger; tillæg, individuelt ekstraordinær trinoprykning, oprykning til individuel kontrakt, engangsvederlag m.v. Djøf/DM har ikke forhandlingsret, men Djøf/DM forelægges ATP's konkrete udmøntning.

§ 4 Anciennitet

Ancienniteten regnes normalt efter kandidatalder, hvorved forstås det antal år, den pågældende efter bestået eksamen har været beskæftiget med arbejde betinget af uddannelsen, herunder eventuel værnepligtstjeneste.

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

Stk. 2.

Hvor forholdene taler derfor, kan der mellem overenskomstens parter træffes aftale om fastsættelse af anciennitet efter andre regler.

Stk. 3.

ATP kan tildele højere anciennitet end efter stk. 1.

§ 5 Valgfrihed

Den enkelte medarbejder kan anvende den generelle lønregulering til at vælge mellem forskellige fordelinger mellem løn, frihed og pension.

Stk. 1. Fleksibel pension

Øget pension opnås ved at vælge den generelle lønregulering - eller dele af den - indbetalt som øget egenbetaling. Den øgede egenbetaling indbetales på den bestående pensionsaftale.

Pensionsbidraget kan af medarbejderen med virkning fra 1. januar 2025 nedsættes til 15 %. De frisatte 3 % fra den oprindelige pensionsbidragssats på 18 % kan i så fald anvendes til løn; frihed jfr. nedenfor eller til indbetaling på en opsparingsordning i tilknytning til nærværende overenskomst forudsat, at denne løsning er klar som forventet pr. 1. april 2025. Se endvidere § 6 vedr. pension. Valg sker for et kalenderår ad gangen og kan ikke ændres i valgperioden.

Stk. 2. Tilkøb af feriefridage

Øget frihed kan vælges som 3-7 ekstra feriefridage. Man kan således maksimalt opnå 12 feriefridage, medregnet feriefridagene jf. § 14. Der er ikke mulighed for tilvalg af færre end 3 ekstra feriefridage. De ekstra feriefridage medfører en fast lønreduktion hver måned på 1,15 % for 3 dage, 1,54 % for 4 dage, 1,92 %, for 5 dage, 2,31 % for 6 dage samt 2,69 % for 7 dage så længe de ekstra feriefridage er valgt.

Ekstra feriefridage afholdes efter aftale med leder og med behørig hensyntagen til driften.

Omvalg af feriefridage kan kun ske i december måned før kalenderårets start.

Ved fratrædelse skal eventuelt valgte feriefridage afholdes. De ekstra feriefridage kan ikke udbetales, og ved fratrædelse betragtes de eventuelt tilvalgte feriefridage som afholdt først.

Nyansatte kan ved ansættelse vælge 3-7 feriefridage.

§ 6 Pension

ATP bidrager med 18 % af medarbejderens løn til pension.

For medarbejdere omfattet af overenskomsten er grundløn og tillæg pensionsgivende. Ved udbetaling af engangsvederlag indgår pensionsbidraget i engangsbeløbet.

Pensionsbidrag betales af ATP til P+ eller Akademiker Pension, eller til en anden godkendt pensionskasse, hvis medarbejderen giver de nødvendige helbredsoplysninger.

Stk. 2.

Medarbejdere kan vælge at betale ekstra til pension.

Medarbejderen kan også vælge at nedsætte sit pensionsbidrag jfr. ovenfor i § 5.

Hvis medarbejderen vælger at få den frisatte del af pensionsbidraget (3%) udbetalt som løn eller indbetalt til en opsparingsordning i tilknytning til nærværende overenskomst (forventeligt fra 1 april 2025), gælder at beløbet ikke er pensionsgivende, at der ikke beregnes særlig feriegodtgørelse; (forhøjet ferietillæg) eller "Store Bededags" godtgørelse af beløbet.

Indbetalingen til en opsparingsordning i tilknytning til nærværende overenskomst er ikke fradragsberettiget og beløbet afregnes til pensionsselskabet efter træk af A-skat og arbejdsmarkedsbidrag. Skatteforhold af evt. afkast / avance ved hævning er ATP uvedkommende og alene et anliggende mellem medarbejderen og pensionsselskabet.

Stk. 3.

For midlertidigt ansatte og vikarer, som ikke er kandidater, oprettes først efter 1 måneds sammenhængende ansættelse en pensionsordning. Beløb svarende til pensionsbidrag udbetales sammen med lønnen. Såfremt ansættelsesperioden for midlertidigt ansatte og vikarer på ansættelsestidspunktet er aftalt til at vare ud over 1 måned, oprettes en pensionsordning fra starten af ansættelsesforholdet.

Stk. 4.

Alle fastansatte medarbejdere er omfattet af en forsikringsordning ved kritisk sygdom.

Forsikringsdækningerne gælder indtil medarbejderen opnår sin folkepensionsalder. Hvis medarbejderen er ansat efter sin folkepensionsalder, fortsætter dækningen ved død og kritisk sygdom til det 72. år.

Forsikringen er tegnet i PFA og har p.t. en engangssum på 316.088 kr. (2024-niveau).

Stk. 5.

Alle medarbejdere er omfattet af en helbredssikring. Forsikringen gælder ligeledes medarbejdernes børn under 24 år samt evt. samlevers hjemmeboende børn.

Forsikringsdækningerne gælder indtil medarbejderen opnår sin folkepensionsalder. Hvis medarbejderen er ansat efter sin folkepensionsalder, fortsætter dækningen ved død og kritisk sygdom til det 72. år.

Stk. 6.

For de nærmere regler vedrørende tilbagekøb af pensionsordningen m.v. henvises for så vidt angår ATPs indbetalinger til P+ eller AkademikerPension til den statslige aftale vedrørende generelle krav til indhold i bidragsfinansierede pensionsordninger i staten m.v. (ydelsessammensætning, tilbagekøb og overflytning ved jobskifte), p.t. Finansministeriets cirkulære af 5. august 2009 (Perst. nr. 053-09). Bestemmelsen gælder ikke for ATPs indbetalinger til PFA eller andre selskaber.

§ 7 Udbetaling af løn og pensionsbidrag

Lønnen udbetales månedsvis bagud. Samtidig med udbetaling af lønnen indbetaler ATP såvel sit som medarbejderens pensionsbidrag til den anviste pensionskasse.

§ 8 Arbejdstid

De i § 2 fastsatte lønninger forudsætter heltidsbeskæftigelse, hvorved forstås en arbejdstid svarende til 37 timer pr. uge – ekskl. frokost inden for normal kontortid. Medarbejderne har dagligt ½ times frokost, som medarbejderne selv betaler. Den ugentlige tid i flex-systemet udgør herefter 39½ time.

Efter aftale med ATP kan en medarbejder for en nærmere fastsat periode vælge at arbejde op til 5 timer ekstra om ugen set i forhold til den ugentlige normtid på 37 timer ekskl. frokost. Aftalen kan først indgås, når medarbejderen er påbegyndt ansættelse i ATP. Arbejdstiden fra normtiden og op til de 42 timer betragtes som ekstraarbejde. Medarbejderen har dagligt ½ times frokost, som medarbejderen selv betaler. Ekstraarbejde placeres i tidsrummet kl. 07.00-19.00 og afregnes med normal timeløn med tillæg af det i overenskomsten aftalte pensionsbidrag. I tillæg hertil afregnes årligt ferietillæg af den udbetalte løn, der stammer fra ekstraarbejde.

Stk. 2. Deltidsansættelse

ATP er positiv indstillet over for deltidsansættelse. Det kan aftales på arbejdsområder, hvor det vil være muligt fortsat at opretholde en effektiv arbejdstilrettelæggelse. ATP skal over for ansøgeren begrunde afslag på en ansøgning om deltidsansættelse. Deltidsansættelser kan opsiges til eventuel ændring med funktionærlovens frigørelsesvarsel.

Arbejdstimer mellem en deltidsansat medarbejders normale arbejdstid og normale fuldtidsarbejdsdag betegnes som merarbejde. Merarbejde afregnes med normal timeløn. Der indbetales sædvanligt pensionsbidrag af eventuel merarbejdsbetaling op til fuld normtid.

Aftale om en kombination af fuldtid/deltid kan indgås mellem medarbejder og leder på en sådan måde, at der arbejdes fuldtid i nogle perioder og deltid i andre perioder under hensyntagen til arbejdets tilrettelæggelse.

For medarbejdere med deltidsbeskæftigelse reduceres lønnen i forhold til den nedsatte arbejdstid.

Ansøgninger om deltidsjob i form af en ugentlig arbejdstid på 34,5 timer (ekskl. frokost) vil blive imødekommet. Det er dog en forudsætning, at den daglige arbejdstid aftales under hensyntagen til sektionens funktionsdygtighed.

Stk. 3. Frokostpause

Medarbejderen har ½ times frokostpause, når den daglige arbejdstid (ekskl. egen betalt frokost) overstiger 4 timer. Der ydes ikke løn i frokostpausen.

Hvis medarbejderen på grund af sit arbejde ikke kan holde frokostpause uden afbrydelse, eller hvis medarbejderen skal være til rådighed for ATP i frokostpausen, regnes frokostpausen som arbejdstid.

§ 9 Overarbejde

Overarbejde skal begrænses i videst muligt omfang. Såfremt nødvendigt overarbejde får et sådant omfang, at det kan konverteres til nye stillinger, vil nye stillinger blive oprettet.

Stk. 2.

For beordret overarbejde på hverdage ydes der for de første 3 timer timeløn + et tillæg på 50 %. For efterfølgende timer samt for alt arbejde på lørdage, søndage, helligdage og overenskomstmæssige fridage ydes timeløn + 100 %.

Ved overarbejde ud over 4 sammenhængende timers varighed ydes ½ times betalt spisepause, der skal holdes (den ½ times pause indgår ikke i de 4 timer). Det er en forudsætning for den betalte spisepause, at

der arbejdes på begge sider af spisepausen og at arbejdstiden efter afholdt frokost som minimum udgør 1 time.

Stk. 3.

Det tilstræbes, at overarbejde afspadseres inden for 2-3 måneder. Kan dette ikke lade sig gøre - eller hvis medarbejderen ønsker det - kan det udbetales. Alle tillæg i forbindelse med overarbejde skal altid udbetales.

Stk. 4.

Den gennemsnitlige ugentlige arbejdstid inkl. overarbejde må ikke overstige 48 timer beregnet over en periode på 4 måneder.

Stk. 5.

Efter skriftlig aftale mellem ATP og tillidsrepræsentant(erne) kan beregningsperioden i stk. 4 under ekstraordinære forhold udvides til 12 måneder.

Stk. 6. Timebank

Medarbejder og leder kan indgå en aftale om oprettelse af en særlig timebank, hvor afspadsering kan opsamles i op til 24 måneder. Ved aftalens indgåelse skal der foreligge en detaljeret plan for optjeningsperiode samt afviklingsmåde- og periode.

Såfremt medarbejderens forudsætninger for afvikling af timebankens opsparede timer brister, kan leder og medarbejder indgå en aftale om anden afviklingsform eller udbetaling af det opsparede antal timer. Udbetaling af timebanken sker automatisk ved fratrædelse og fritstilling.

§ 10 Hjemmearbejde

Stk. 1

Hjemmearbejde sker efter aftale og er omfattet af de sædvanlige overenskomst- og aftalevilkår, herunder arbejdstidsregler.

Stk. 2.

Driftsforstyrrelser mv., der direkte eller indirekte kan henføres til ATP, henregnes til normal arbejdstid. Tvivlstilfælde afgøres mellem medarbejderen og dennes nærmeste chef.

Stk.3.

Medarbejderen kan ikke pålægges ekstra omkostninger som følge af opgaveløsning fra hjemmet.

Stk. 4

Det påhviler ATP at sikre, at hjemmearbejdet til stadighed overholder lovgivningen.

Stk. 5

Medarbejdere, der løser opgaver fra hjemmet må ikke stilles ringere med hensyn til arbejdsskadeforsikring end medarbejdere, der er fysisk tilstede i ATP.

§ 11 Opsigelsesvarsel, løn under sygdom, militærtjeneste m.v.

Funktionærlovens regler om opsigelse, løn under fravær på grund af sygdom, afskedigelse som følge af sygdom, indkaldelse til militærtjeneste samt efterløn finder anvendelse for medarbejderne.

Funktionærlovens beskæftigelseskrav i § 2 b, stk. 1 på mindst 1 år fraviges til gunst for medarbejderen og udgør 9 måneders uafbrudt beskæftigelse i ATP.

§ 12 Orlov i forbindelse med barsel, adoption og plejetilladelse.

Stk. 1. Underretning

En ansat, der er gravid, skal give ATP meddelelse om graviditeten senest 3 måneder før den forventede fødsel. ATP kan anmode om dokumentation for tidspunktet for forventet fødsel samt fødselstidspunkt.

En medforælder (biologisk eller social) skal senest 4 uger før orlovens forventede start meddele, i hvilken periode, jf. stk. 3, afholdes.

Både mor og medforælder (biologisk og social) skal senest 6 uger efter fødsel give besked om, hvor meget orlov i henhold til stk. 2 og stk. 3 vedkommende ønsker at holde, og hvornår orloven holdes.

Med sociale forældre forstås:

- Medarbejderen er den juridiske forælders ægtefælle.
- Medarbejderen er den juridiske forælders samlever, der har levet i et ægteskabslignende forhold med den juridiske forælder i mindst 2 år på tidspunktet, hvor orloven med barnet starter.
- Medarbejderen er en kendt donor til barnet.
- Medarbejderen er den kendte donors ægtefælle.
- Medarbejderen er den kendte donors samlever, der har levet i et ægteskabslignende forhold med den kendte donor i mindst 2 år på tidspunktet, hvor orloven med barnet starter

Stk. 2. Orlov til mor

En gravid medarbejder har ret til orlov med løn fra arbejdet fra det tidspunkt, hvor der er 4 uger til det forventede fødselstidspunkt. Efter fødsel har mor mulighed for orlov med løn i 28 uger.

Stk. 3 Orlov til medforælder (biologisk og social)

Medforælder har mulighed for orlov med løn i 19 uger efter fødsel under forudsætning af, at medforælder er ansat i ATP på terminsdatoen.

Stk. 4 Orlov til soloforælder

Hvis medarbejderen er soloforælder ved fødsel, er der mulighed for orlov med løn i 38 uger.

(Flyttet fra § 16, 3): Hvis en forælder dør efter barnets fødsel, indtræder den efterlevende forælder i den afdøde forælders uudnyttede ret til fravær med løn. Tilsvarende gælder for adoptanter, hvis den ene adoptant dør efter barnets modtagelse.

Stk. 5 Orlov til forældre med to eller flere børn ved samme fødsel (flerlingeforældre)

En medarbejder med to eller flere børn ved samme fødsel (flerlingeforældre), der er født 1. maj 2024 eller derefter, har mulighed for orlov med løn i ekstra 13 uger under forudsætning af, at lovforslag nr. L 96 om ændring af barselsloven som fremsat vedtages i sin helhed og træder i kraft 1. maj 2024.

Tilsvarende gælder for flerlinge adoptanter, når børnene ved modtagelsen er under 1 år.

Den lønnede orlov er under forudsætning af, at medarbejderen er ansat i ATP på terminsdatoen.

Stk. 6. Forlængelse, udskydelse af orlov samt delvis genoptagelse af arbejdet

Retten til forlængelse, udskydelse af orlov samt delvis genoptagelse af arbejdet følger gældende lovgivning.

Stk. 7. Overdragelse af orlov og indtrædelse i dagpengeret

Både mor og medforælder har som hovedregel ret til 24 ugers orlov efter fødslen med ret til barselsdagpenge. Op til 13 af ugerne kan overdrages til den anden forælder.

Soloforældre har ret til barselsdagpenge i 46 uger. Soloforældre har mulighed for at overdrage dele af orlovsugerne til et nærtstående familiemedlem, hvis betingelserne er opfyldt.

Flerlingeforældre (både mor og medforælder) til børn, der er født 1. maj 2024 eller derefter, har ret til barselsdagpenge i 37 uger, op til 13 af ugerne kan overdrages til den anden forælder, jf. i øvrigt Stk. 5.

Retten til fuld løn i alle orlovsperioder forudsætter, at medarbejderen er berettiget til barselsdagpenge, og ATP indtræder i medarbejderens ret til barselsdagpenge.

Hvis medforældre ikke overfører 4 ugers orlov med barselsdagpenge til mor, vil mor i stedet få betalt differencen mellem sin aktuelle bruttoløn og den aktuelle barselsdagpengesats i uge 15-18 i denne periode.

Stk. 8. Adoption

Ved adoption gælder efter modtagelsen af barnet regler svarende til reglerne for barsel jf. stk. 2-7, dog således at hver af forældrene (også sociale) orlovsmæssigt kan træde i hinandens sted.

Stk. 9.

Under fravær uden løn eller uden dagpenge i forbindelse med orlov indbetaler arbejdsgiveren sædvanligt pensionsbidrag til forælderens pensionsordning i op til 18 ugers fravær.

Stk. 10.

Fravær inden for det tidsrum, i hvilket den ansatte efter stk. 2 er berettiget til sædvanlig løn, betragtes ikke som sygdomsforfald, medmindre det godtgøres ved lægeattest, at arbejdsudfygtigheden har anden årsag end svangerskab og/eller fødsel. Sygdomsforfald kan ikke bevirke, at perioden efter stk. 2 løber længere end til 24 uger fra fødslen.

Stk. 11.

Fravær uden for det i stk. 2 nævnte tidsrum betragtes som sygdomsforfald og noteres i overensstemmelse med de herom gældende regler.

Stk. 12.

Lægeattest, der forlanges i henhold til stk. 10, betales af medarbejderen.

Stk. 13.

En medarbejder, der i forbindelse med barnets ophold på sygehus genoptager arbejdet inden 24 ugers-periodens udløb, har i tilknytning til barnets udskrivelse ret til fravær fra arbejdet i den del af perioden, der var tilbage ved genoptagelsen af arbejdet, såfremt udskrivelsen finder sted inden 6 måneder fra fødslen.

§ 13 Ferie

Ansatte i henhold til denne overenskomst er omfattet af den til enhver tid gældende ferielov.

Ferie optjent hos ATP til afholdelse med løn kan overføres til den efterfølgende ferieafholdelsesperiode i henhold til Ferielovens § 21.

Stk. 2.

Ferielovens § 7, stk. 1 fraviges således, at en medarbejder efter aftale med leder har mulighed for at afholde ikke-optjent betalt ferie, som hidrører fra indeværende eller efterfølgende ferieår (herefter kaldet "forskudsferie"). Der kan maksimalt afholdes 5 feriedage fra det efterfølgende ferieår.

Stk. 3.

Til medarbejdere, der holder ferie med løn, ydes et særligt ferietillæg på 2,25 %.

De 2,25 % beregnes også af den løn, der er udbetalt under ferie. Ferietillægget beregnes af samtlige de i optjeningsperiodens oppebårne ferieberettigede løndele, ekskl. arbejdsgiverpensionsbidrag, men der bortses fra udbetalt feriegodtgørelse.

De 2,25 % udbetales 2 gange årligt i slutningen af maj og i slutningen af august, jf. ferielovens § 18.

Hvis en medarbejder fratræder, efter at ferietillæg er udbetalt, men inden den tilsvarende ferie er afholdt, kan ATP kræve tilbagebetaling for den del af ferietillægget, der overstiger det i ferielovens omhandlede ferietillæg på 1 %.

Stk. 4.

Hvis en medarbejder har brugt ferie på forskud, jf. stk. 2, kan ATP ved fratræden kræve tilbagebetaling for forskudsferien; jfr. protokollat om forskudsferie

§ 14 Feriefridage

Stk. 1. Tildeling af feriefridage

Fastansatte medarbejdere har hvert kalenderår ret til 5 feriefridage. Disse dage placeres under hensyntagen til arbejdets tilrettelæggelse.

Deltidsansatte gives feriefridagene forholdsmæssigt. Der anvendes samme beregningsmetode som ved tildeling af feriedage, idet der dog altid rundes op til hele dage.

Vikarer/midlertidigt ansatte (ansat mere end 1 måned) tildeles ikke feriefridage, i stedet ydes ved fratrædelsen en lønmæssig kompensation svarende til antallet af optjente feriefridage. Der gives således altid lønmæssig kompensation svarende til 1 feriefridag ved ansættelsen og yderligere lønmæssig kompensation svarende til 1 feriefridag for hvert påbegyndt hele kvartal i ansættelsesperioden.

Såfremt ansættelsesperioden for vikarer/midlertidigt ansatte ved ansættelsestidspunktet er planlagt til at vare mere end 1 år, ydes der feriefridage efter samme regler som for fastansatte medarbejdere.

Vikarer/midlertidigt ansatte, der er ansat under 1 måned, får hverken feriefridage eller lønmæssig kompensation.

Ved nyansættelse og fratrædelse gælder særlige regler.

Stk. 2. Betaling for ikke afholdte feriefridage

Hvis medarbejderen ikke ønsker at benytte feriefridagene, kan medarbejderen aftale med chefen, at der ved årets afslutning udbetales 1,92 % af årslønnen, inklusive pension, som ikke-pensions-givende tillæg. Såfremt medarbejderen har afholdt en del af feriefridagene, udbetales der kun forholdsmæssigt.

Opgørelsen sker ultimo december. Betaling sker i forbindelse med lønudbetaling ultimo januar og indgår i beskatningsgrundlaget samt i beregning af ferietillæg og feriegodtgørelse for dette år.

Udbetalingen betragtes som en løndel, hvorfor der trækkes arbejdsmarkedsbidrag af beløbet.

Følgende løndele indgår ikke i årslønnen ved beregning af kompensation for ikke afholdte feriefridage:

- Særligt ferietillæg eller feriegodtgørelse
- Overarbejds- eller merarbejdsbetaling
- Særligt udbetalte tillæg (ikke faste tillæg)
- St. Bededagstillæg.

Stk. 3. Feriefridage ved ansættelse

Ved ansættelse på en anden dato end den 1. januar beregnes antallet af feriefridage, som medarbejderen har ret til i ansættelsesåret på følgende måde:

Der gives altid 1 feriefridag og desuden yderligere 1 feriefridag for hvert hele kvartal i ansættelsesåret. Det betyder, at ved tiltrædelse

senest 1. januar gives 5 feriefridage
senest 1. april gives 4 feriefridage
senest 1. juli gives 3 feriefridage
senest 1. oktober gives 2 feriefridage.

Stk. 4. Feriefridage ved fratrædelse

Fratræder en medarbejder, skal det opgøres, om medarbejderen har brugt alle de feriefridage, medarbejderen har haft ret til at holde inden fratrædelsen.

Ved fratrædelse efter 1. januar har medarbejderen altid haft ret til at holde 1 feriefridag. Herudover er der ret til at holde yderligere 1 dag for hvert hele kvartal, som ansættelsen har omfattet. Det betyder, at ved fratrædelse:

før 31. marts er der ret til 1 feriefridag
før 30. juni er der ret til 2 feriefridage
før 30. september er der ret til 3 feriefridage
senest 30. november er der ret til 4 feriefridage
efter 30. november er der ret til 5 feriefridage.

Har medarbejderen ikke brugt alle feriefridagene, skal der betales for de resterende dage på fratrædelsestidspunktet. Allerede afholdte feriefridage modregnes ikke ved fratrædelsen. Ved en fratrædelse, hvor medarbejderen er fritstillet helt eller delvis i fratrædelsesperioden, har ATP ret til at kræve, at de resterende erhvervede feriefridage holdes.

Stk. 5. Sygdom på en aftalt feriefridag

Hvis medarbejderen bliver syg før feriefridagen, så dagen ikke kan holdes på grund af sygdom, udskydes feriefridagen.

Stk. 6. Ændring af ansættelsesforholdet i løbet af året

I disse tilfælde aftales antallet af feriefridage med HR.

Stk. 7. Afholdelse af feriefridage

Udgangspunktet er, at dagene holdes som hele dage. Såfremt det kan aftales lokalt, kan feriefridagene dog også afholdes som halve dage eller timer.

§ 15 Funktionsvederlag og konstitution

Ved funktion og konstitution i højere stilling ydes et ikke-pensionsgivende vederlag herfor, således at den konstituerede i perioden oppebærer samme løn som ved udnævnelse i stillingen. Der bortses fra tillæg, som den substituerede person oppebærer som en personlig ordning.

Vederlaget ydes kun, såfremt konstitutionsperioden strækker sig ud over 15 dage i sammenhæng, idet der herved ses bort fra konstitution i den substitueredes normale ferieperioder.

Er varetagelsen af den højere stilling udelukkende begrundet i feriefravær, indtræder retten til betaling først, når medarbejderen har udført sådan midlertidig tjeneste i 22 dage i sammenhæng.

§ 16 Tjenestefrihed

24. og 31. december samt 5. juni er fridage.

Fredag efter Kr. Himmelfarts dag er en fridag. Dog holder ATP ikke lukket denne dag, hvorfor der kan være behov for at bede udvalgte medarbejdere om at arbejde. I tilfælde af at medarbejderens tilstedeværelse er nødvendig, vil medarbejderen få en erstatningsfridag til afholdelse efter eget valg. Erstatningsfridagen skal være afholdt inden kalenderårets udløb og kan ikke konverteres til løn.

Stk. 2.

I forbindelse med børns pasningskrævende sygdom gives op til to dages frihed med løn.

Stk. 3 Frihed til pleje og omsorg

Stk. 3.1 Sorgorlov

Hver af forældrene ret til udvidet sorgorlov med barselsdagpenge i op til 26 uger, hvis de mister deres barn fra 22. graviditetsuge og frem til barnet fylder 18 år.

ATP yder fuld løn i minimum 14 uger af orloven.

Retten til fuld løn forudsætter, at medarbejderen er berettiget til barselsdagpenge, og ATP indtræder i medarbejderens ret til barselsdagpenge.

Stk. 3.2. Alvorlig sygdom og dødsfald

Ved ægtefælle/samlevers og børns alvorlige sygdom, som kræver medarbejderens omsorg, ydes tjenestefrihed med løn efter nærmere aftale.

Ved ægtefælle/samlevers og børns død ydes tjenestefrihed med løn efter nærmere aftale.

Ved alvorlig sygdom eller dødsfald i den øvrige nærmeste familie (forældre, stedforældre, søskende, bedsteforældre og svigerforældre) ydes op til 2 dages tjenestefrihed med løn.

Stk. 3.3. Plejeorlov

Hvor det offentlige ved ægtefælle/samlevers og børns alvorlige sygdom i henhold til "Lov om Social Service", kapitel 20, yder vederlag til pasning af døende, har medarbejderen ret til tjenestefrihed, idet ATP betaler fuld løn og indtræder i refusionen af den offentlige ydelse; medmindre andet aftales.

Hvor det offentlige i henhold til "Lov om Social Service", kapitel 22, yder vederlag til pasning af nærtstående med handicap eller alvorlig sygdom ydes tjenestefrihed efter nærmere aftale.

Stk. 4.

Hvor særlige forhold taler derfor, kan tjenestefrihed (orlov) uden løn indrømmes medarbejderen i tilfælde, hvor det ikke strider imod ATP's interesser.

Stk. 5.

Ansøgninger om orlov uden løn med henblik på udnyttelse af lovfæstede arbejdsmarkedsmæssige orlovsordninger kan forventes velvilligt behandlet af ATP.

Stk. 6.

Ved flytning gives 1 dags tjenestefrihed med løn på eller i umiddelbar tilknytning til flyttedagen.

Stk. 7.

I forbindelse med 25- og 40-års dagen for medarbejderens samlede ansættelse ydes frihed med løn på dagen samt 1 dag i umiddelbar tilknytning hertil.

Stk. 8.

Der kan inden for normal kontortid gives frihed uden løn til undervisningsarbejde eksternt i et omfang af op til 4 timer om ugen. Det er en forudsætning, at undervisningen placeres på tidspunkter, hvor det er foreneligt med det daglige arbejde.

§ 17 Seniorordning

Stk. 1

Medarbejdere tildeles 5 seniorfridage, når medarbejderen er fyldt 61 år.

Antallet af seniordage beregnes forholdsmæssigt for det år, hvor man fylder 61, idet der oprundes til hele dage. Medarbejdere i deltidsstillinger har et forholdsmæssigt antal hele seniordage.

Ved fratrædelse følger seniordage samme princip som feriefridage.

Medarbejdere, der er fyldt henholdsvis 61, 62 og 64 år, har som alternativ til de ovennævnte 5 ekstra fridage, ret til at få nedsat arbejdstiden som følger:

61 år – 80 % af fuldtidsbeskæftigelse

62 år – 70 % af fuldtidsbeskæftigelse

64 år – 60 % af fuldtidsbeskæftigelse

Efter overgangen til nedsat arbejdstid indbetaler ATP pensionsbidraget på baggrund af den hidtidige beskæftigelsesgrad.

For at være omfattet af retten til nedsat arbejdstid er det en forudsætning at medarbejderen har en anciennitet på 5 år. Perioden med fuld pension under seniorordningen gælder i maksimalt 7 år.

Medarbejdere, der inden 1. januar 2023 har optjent og påbegyndt seniordage hhv. ret til seniorordning i henhold til daværende bestemmelser, bibeholder retten hertil.

Stk. 2

Der skal afholdes en årlig seniorsamtale mellem leder og medarbejder fra det år, medarbejderen fylder 59 år. Samtalen kan afholdes i forbindelse med en fokussamtale og skal omhandle, hvad partnerne i fællesskab kan gøre for, at medarbejderen har lyst til at blive længere i sit job, dvs. der skal være lydhørhed overfor den enkeltes ønsker, kompetencer og særlige behov.

Medarbejderen kan herunder bede om at få drøftet arbejdsopgaver, produktionskrav, ændret ansvar og ændrede arbejdstider. ATP skal undersøge muligheden for at imødekomme sådanne anmodninger.

Herudover skal det med afsæt i en seniorsamtale afklares, om medarbejderen har behov for efteruddannelse, så medarbejderen vedligeholder værdi for ATP og motiveres til at blive fastholdt i jobbet.

Stk. 3

Afskediges en medarbejder, der er 55 år på afskedigelsestidspunktet, tilbydes der et outplacementforløb med en beløbsramme på 30.000 kr.

§ 18 Uddannelse

Stk. 1

Uddannelsesbehov drøftes mellem medarbejder og leder i den årlige Fokus-samtale. Uddannelsesforløb kan aftales løbende.

Medarbejdere i ATP har ret og pligt til at deltage i uddannelse, der er relevant for deres arbejde. Uddannelse skal understøtte ATP's virksomhedsgrundlag, vision, særlige indsatsområder og samtidigt bevare/videreudvikle medarbejderens markedsværdi som akademisk arbejdskraft.

ATP giver frihed med løn (med respekt for SU - aftalen og 7,4 timers loftet) samt dækker uddannelsesudgifter og øvrige relevante omkostninger.

Stk. 2

Uddannelse, som ikke omfattes af stk. 1, omfattes af stk. 2.

Efter 3 års ansættelse, har medarbejdere ret til 37 timers uddannelsesfrihed med løn per overenskomstperiode til efteruddannelse i henhold til stk. 2.

Uddannelsestiden kan efter konkret aftale med HR opspares og overflyttes til en ny overenskomstperiode. Uddannelsestiden kan anvendes fleksibelt, således uddannelsestiden ikke behøver at afholdes i en sammenhængende periode.

Det er en forudsætning at medarbejderen anvender tilsvarende fritid svarende til den arbejdstid ATP stiller til rådighed.

Optjent uddannelsestid forbliver ved stillingskift inden for ATP og til datterselskaber, men kan ikke konverteres til frihed eller løn ved fratræden.

Medarbejdere kan anvende op til 37 timers flexfrihed per overenskomstperiode til uddannelse, med mulighed for at spare yderligere op efter aftale. Ubrugt opsparet flexfrihed øremærket til uddannelse udbetales ved evt. fratrædelse.

Der er ikke tilknyttet midler til hel eller delvis finansiering af uddannelse i henhold til stk. 2. Der kan mellem leder og medarbejder aftales, at ATP helt eller delvist betaler uddannelse i henhold til stk. 2.

§ 19 Tillidsrepræsentantregler

Stk. 1. Landsklub

Medlemmer af Djøf og DM, der er ansat i ATP har ret til at danne en landsklub og vælge en fællestillidsrepræsentant. Fællestillidsrepræsentanten vælges blandt de organiserede medlemmer af Djøf/DM i ATP.

For fællestillidsrepræsentanten kan vælges 2 suppleanter, der godkendes og anmeldes på samme måde som fællestillidsrepræsentanten jf. stk. 2. Under fællestillidsrepræsentantens fravær fungerer suppleanten i dennes sted og nyder i valgperioden samme rettigheder som fællestillidsrepræsentanten.

Valget godkendes af de respektive organisationers forbund og anmeldelse skriftligt over for ATP's daglige ledelse. Ledelsen er berettiget til over for forbundet at gøre begrundet indsigelser mod valget, når det sker inden 3 uger efter, at ledelsen har modtaget meddelelse fra forbundet.

Det tilstræbes at valget fungerer for to år ad gangen. Ved genvalg skal fornyet anmeldelse ikke finde sted.

Stk. 2. Klub i lokalerheder

Medlemmer af Djøf og DM har i hver lokalerhed med flere end 5 medlemmer ansat ret til at vælge en tillidsrepræsentant. Tillidsrepræsentanten vælges efter de samme regler som fællestillidsrepræsentanten jf. § 19 stk. 1. Falder antallet af medlemmer i lokalerheden til under 5 medlemmer ophører hvervet som tillidsrepræsentant ved udløb af valgperioden.

Der kan i hver af ATP's definerede permanente geografiske og administrative lokalerheder med mere end 20 medlemmer oprettes en lokalklub. Falder antallet af medlemmer i lokalerheden til under 20 medlemmer ophører klubben ved udløb af valgperioden.

I ikke-permanente geografiske og administrative lokalerheder kan der ikke oprettes en klub, men vælges en tillidsrepræsentant/talsmand med anerkendt TR-beskyttelse.

I lokalerheder, hvor der oprettes en klub, kan der for hver enkelt tillidsrepræsentant vælges 1 suppleant, der vælges på samme måde som fællestillidsrepræsentanten jf. § 19, stk. 1. Under tillidsrepræsentantens fravær fungerer stedfortræderen i dennes sted og nyder i valgperioden samme rettigheder som tillidsrepræsentanten.

Den til enhver tid gældende tillidsrepræsentant er samtidig formand for den lokale Djøf/DM-klub, hvis der eksisterer en sådan.

Stk. 3. Tillidsrepræsentantens virke

Tillidsrepræsentanterne fungerer som talsmænd for de medarbejdere de er valgt i blandt, og kan som sådan overfor ledelsen fremlægge forslag, henstillinger og klager fra medarbejderne samt optage forhandling om lokale spørgsmål.

Fællestillidsrepræsentanten eller tillidsrepræsentant i lokalerhed (hvis afskedigelse sker i lokalerheden) skal holdes orienteret ved foranstående afskedigelser samt i tilfælde af øvrige forandringer i de ansattes tjenesteforhold som f.eks. større strukturændringer og væsentlige ændringer i arbejdsopgaverne.

Tillidsrepræsentanterne orienteres løbende om hvem der ansættes på individuel kontrakt og på hvilke vilkår. Halvårligt orienteres om nye ansættelsesler inden for overenskomstområdet.

Tillidsrepræsentanterne informeres kvartalsvis om omfanget af præsteret overarbejde, herunder afholdt afspadsering og udbetalt overarbejdstillæg. Tillidsrepræsentanterne modtager oplysninger om løndannelse i henhold til overenskomstens bilag 2.

Stk. 4.

Tillidsrepræsentanten må anvende den tid, der er nødvendig til tillidsrepræsentantarbejdets udførelse. Dog skal tillidsrepræsentanten udføre de ham påhvilende hverv således, at det medfører mindst mulig forstyrrelse af hans arbejde.

Dersom det er nødvendigt, at tillidsrepræsentanten, for at opfylde sine forpligtelser, må forlade sit arbejde, skal der forud træffes aftale herom med arbejdsgiveren.

Såfremt tillidsrepræsentanten i en akut situation ikke har truffet aftale herom, skal han ved først givne lejlighed orientere arbejdsgiveren om fraværet.

Efter nyvalg, genvalg og efter behov drøfter ledelsen og tillidsrepræsentanten, hvordan tidsforbruget til tillidsrepræsentantens sædvanlige arbejdsopgaver og de opgaver, der følger af hvervet som tillidsrepræsentant, skal fordeles. Det gælder også en eventuel reduktion af de sædvanlige arbejdsopgaver, så respekten omkring tillidshvervet synliggøres.

Stk. 5.

Under tillidsrepræsentantarbejdet i ATP aflønnes tillidsrepræsentanten med sædvanlig løn.

Såfremt ledelsen lægger beslag på tillidsrepræsentanten af faglige årsager uden for den normale arbejdstid, herunder på forud fastsatte fridage, ydes kompensation i henhold til § 9. Tilsvarende gælder, såfremt forholdene gør en henvendelse fra tillidsrepræsentanten til ledelsen nødvendig uden for hans normale arbejdstid.

Stk. 6.

Efter aftale med arbejdsgiveren gives der tillidsrepræsentanten og suppleanterne frihed til i passende omfang at deltage i faglige kurser m.v. i forhold til opgave- og arbejdsfordelingen blandt tillidsrepræsentanten og suppleanterne.

Stk. 7.

En tillidsrepræsentants afskedigelse skal begrundes i tvingende årsager.

Forinden en tillidsrepræsentant afskediges eller forflyttes med den virkning, at vedkommende forhindres i at udføre sit tillidsrepræsentanthverv, skal sagen forhandles mellem ATP og forbundet, og varsel om opsigelse kan ikke gives, førend denne forhandling har fundet sted.

Såfremt forbundet begærer det, skal sagen om afskedigelse eller forflyttelse af tillidsrepræsentanten - efter at den nævnte forhandling har fundet sted - behandles efter de i Hovedaftalen indeholdte regler vedrørende behandling af uenighed af faglig karakter.

Ved den fagretslige behandling afgøres alle de med afskedigelsen eller forflyttelsen forbundne spørgsmål, herunder også spørgsmålet om eventuel erstatning og godtgørelse.

Hvis en medarbejder afskediges inden for 1 år efter, at medarbejderen er ophørt med sit virke som tillidsrepræsentant, skal afskedigelsen begrundes i tvingende årsager.

§ 20 Sociale hensyn

Overenskomstens parter søger ved bestemmelserne i stk. 2-4 at etablere mulighed for, at ATP kan tilbyde udsatte grupper på arbejdsmarkedet beskæftigelse, herunder i særlig grad at sikre hidtidige medarbejdere fortsat beskæftigelsesmulighed i tilfælde af nedsat erhvervsevne.

Stk. 2.

Bestemmelserne i stk. 3-4 omfatter ekstraordinært ansatte p.t. omfattet af lov om aktiv beskæftigelsesindsats. Desuden omfatter bestemmelserne ansatte med nedsat erhvervsevne omfattet af sygedagpengelovens bestemmelser om revalidering samt personer, der modtager ydelser fra det offentlige i henhold til lovgivningen om efterløn eller som førtidspensionister.

Stk. 3.

Ansættelse og eventuel forlængelse af ansættelse af de i stk. 2 omfattede grupper sker i henhold til overenskomstens bestemmelser suppleret af en lokalaftale indgået mellem ATP og tillidsrepræsentanten(erne).

Stk. 4.

Den i stk. 3 nævnte lokalaftale kan fravige overenskomstens almindelige bestemmelser om løn, arbejdstid m.v. Lokalaftaler, der fraviger overenskomstens almindelige bestemmelser, skal indeholde en stillingtagen til arbejdets art og det forventede omfang.

§ 21 Diskretionspligt

Medarbejderne skal iagttage tavshed med hensyn til forhold, som de i stillingsmedfør bliver bekendt med, og hvis hemmeligholdelse ifølge sagens natur er påkrævet eller bliver foreskrevet af medarbejderens foresatte.

Tavshedspligten ophører ikke med ophævelse af ansættelsesforholdet.

§ 22 Hovedaftale

For overenskomsten gælder Hovedaftale af 23. august 1999.

§ 23 Opsigelse af overenskomsten

Nærværende overenskomst har virkning fra 1. april 2024 og kan af parterne opsiges med 3 måneders varsel til en 1. april; dog tidligst 1. april 2026.

Hillerød, den 7. marts 2024

For ATP:



Anders Terp-Hansen

For Djøf/DM



René Óli Rasmussen
(Djøf samt på vegne af DM)



Tina Nielsen
(AC-Klubben i ATP)

Bilag 1 - Aflønning m.v. for akademikere som er eller kan optages i andre AC-organisationer end DM og Djøf

Vedrørende aflønning og øvrige ansættelsesvilkår for akademiske medarbejdere - såvel nuværende ansatte som medarbejdere, der måtte blive ansat senere - som er optaget eller kan optages i anden AC-organisation end Djøf og DM, og som ikke er omfattet af HK's overenskomst med ATP vedrørende IT-medarbejdere, er parterne enige om, indtil anden overenskomst måtte blive indgået, at sådanne ansatte aflønnes i overensstemmelse med ATP's overenskomst med Djøf og DM.

Dog er der enighed om, at pensionsbidrag indbetales til den til "P+" eller AkademikerPension svarende kollektive pensionsordning, som den ansatte i forvejen måtte være omfattet af eller måtte være optagelsesberettiget til. Hvis en sådan ikke findes, indbetales pensionsbidragene til ATP's obligatoriske pensionsordning i PFA, jfr. "overenskomst mellem ATP og PFA Pension".

Ved "akademiske medarbejdere, som er optaget eller kan optages i en anden AC-organisation end DJØF og DM", forstås i denne sammenhæng akademikere, der har afsluttet en bachelorgrad eller en kandidatgrad inden for en af de neden for anførte uddannelser, og ansættes i en stilling der forudsætter anvendelse af en af de anførte uddannelser.

Fra 1. april 2024 er uddannelsen Cand.Curia omfattet af overenskomsten på ovenstående forudsætninger.

AC-organisation (pensionskasse)	Akademiske medarbejdere
Forbundet Arkitekter og Designere Arkitekternes Pensionskasse	Arkitekter
Forbundet Kultur og Information Kommunernes Pensionsforsikring	Bibliotekarer cand. scient. bibl.
JA (Jordbrugsakademikerne) Dansk Agronomforenings Pensionskasse (Forstkandidater: Forstkandidatforeningens Pensionsforening under PFA)	Agronomer Hortonomer Forstkandidater Landskabsarkitekter
Pharmadanmark Dansk Farmaceutforenings Pensionsordning	Farmaceuter
Dansk Mejeriingeniør Forening AP-Pension	Mejeriingeniører
Dansk Psykologforening Magistrenes Pensionskasse	Psykologer, dvs. følgende uddannelser: Cand.psych., mag. art i psykologi, Cand.pæd. i psykologi, lic. Psych.
Forbundet Kommunikation og Sprog Erhvervssprogligt Forbunds Pensionsordning under PFA	a) cand. ling. merc. og cand. Interpret. b) cand.mag. i sprog og internationale forhold ved Aalborg Universitet
Den danske Dyrlægeforening AP-Pension	Dyrlæger
Ingeniørforbundet i Danmark For akademi- og civilingeniører samt cand. Scient.'er i datateknik: Danske Civil- og akademiingeniørers Pensionskasse (DIP). For teknikum- og diplomingeniører: Pensionskassen for teknikum- og diplomingeniører (ISP)	Civilingeniører Akademiingeniører Cand.scient. i datateknik Teknikumingeniører Diplomingeniører Bromatologer

Bilag 2 – Løn

1. Generelt

Lønssystemet i ATP har til formål at skabe sammenhæng mellem personale- og udviklingspolitik, ledelsesindsats, og den enkeltes job- og kompetenceudvikling med løndannelsen, uden at hindre intern mobilitet.

Parterne er enige om, at gennemsigtighed i løndannelsen er vigtig. Den enkelte medarbejder bør til stadighed være klar over hvilke kriterier, der ligger til grund for egen løn; herunder hvilke parametre, der evt. vil kunne begrunde en individuel regulering.

Lønssystemets anvendelse må ikke skabe systematiske lønforskelle mellem køn og faggrupper.

2. Lønsammensætning

Lønssystemet består af en basisløn og en eventuel tillægsdel. Tillæg kan bestå af funktions- eller kvalifikationstillæg.

Funktionstillæg er som udgangspunkt alene gældende i den periode, hvor den givne funktion varetages. Kvalifikationstillæg kan være varige eller midlertidige. Dette skal være afklaret ved tildelingen.

Der kan derudover tildeles engangsvederlag. Engangsvederlag kan ikke erstatte overarbejdsbetaling. Ved udbetaling af engangsvederlag indgår pensionsbidraget i engangsbeløbet.

Basislønnen og tillæg, er pensionsgivende og reguleres med de generelle stigninger, der aftales centralt ved overenskomstfornyelserne eller udmøntes via en generel reguleringsordning.

Hvis en medarbejder har et personligt tillæg og rykker op til et højere trin, modregnes det personlige tillæg (uanset karakteren og tillæggets størrelse) i den kommende trinstigning; medmindre andet aftales.

3. Lønsamtaler og lønregulering

Medarbejderen har ret til en årlig lønsamtale.

Lønsamtalen finder sted på baggrund af medarbejderens anmodning. Lederen bør prioritere og afsætte nødvendig tid til en uforstyrret lønsamtale med medarbejderen.

Lønregulering kan ske igennem varigt eller midlertidigt tillæg, oprykning på trinskala eller engangsvederlag. Når der har været afholdt en lønsamtale, udarbejdes et referat af samtalen af medarbejder som sendes til kommentering / godkendelse hos leder.

Lønregulering sker pr. 1. april i det pågældende år.

3.1 Individuel trinoprykning, herunder oprykning fra trin 4 samt tildeling af tillæg

For individuel oprykning til højere trin samt for tildeling af personlige tillæg (uanset tillægstype) kræves specifikke kvalifikationer som specialisering og bidrag til værdiskabelse.

Kriterierne for oprykning kan være:

- specialisering i eller arbejde med særområder
- innovation og strategisk fokus
- særligt højt kompleksitetsniveau i opgaverne

- særligt fagligt ansvar for såvel udvikling som drift af et fagområde, herunder at man påtager sig rollen som fag – og proceskoordinator
- særlig bredde i faglige færdigheder eller særlig dybde i faglige færdigheder
- særlig høj og efterspurgt kvalitet i opgaveløsningen
- særligt ansvar for vidensopbygning- eller formidling, herunder at man påtager sig rollen som mentor
- projektlederfunktion i forhold til større projekter
- særlig høj produktivitet
-

Kriterierne er vejledende og ikke udtømmende, og de er ikke nævnt i prioriteret rækkefølge.

3.2 Manglende regulering

Medarbejderen har altid ret til en begrundelse for manglende individuel lønregulering.

Manglende regulering kan ske, hvis;

- Medarbejderen har været ansat mindre end 12 måneder på reguleringstidspunktet
- Medarbejderen for nylig har skiftet job internt i ATP og har i den anledning fået vurderet sin løn.
- Medarbejderen har en løn som er på markedsniveau og jobbet indhold sammenholdt med den aktuelle løn ikke giver anledning til regulering.
- Der er øvrige sagligt begrundede forhold der taler herfor

Hvis manglende regulering begrundes i markedsniveau; skal leder – evt. med hjælp af data fra HR - redegøre nærmere herfor.

Hvis medarbejderens løn ikke reguleres, kan der aftales de målsætninger, som vil kunne medføre fremtidig regulering. Leder skal i denne sammenhæng tage forbehold for, at evt. regulering forudsætter tilstrækkelige midler i de frie puljer. Disse målsætninger kan dokumenteres i Fokus. Hvis der ikke er forventning om, at en udvikling i kompetencer /ansvar kan opnås i nuværende job eller generelt, tilkendes gives dette overfor medarbejderen.

4. Informationer til Tillidsrepræsentanter

ATP udarbejder efter gennemført lønrunde en oversigt over de enkelte medarbejderes lønindplacering med angivelse af følgende:

- Løndelens størrelse
- pension
- stillingsbetegnelse
- område
- anciennitet
- grunduddannelse
- begrundelser for individuelle reguleringer
- oversigt og begrundelser for nulreguleringer

Listen sendes til fællestillidsrepræsentanten for Djøf / DM-klubben inden 3 måneder efter lønrundens afslutning.

Fællestillidsrepræsentanten mødes en gang årligt i primo december med HR og drøfter den kommende lønproces, baseret på tilbagemeldinger og eventuelle uhensigtsmæssigheder ved den seneste lønproces.

5. Sektionschefer

Sektionschefer aflønnes med en begyndelsesløn på mindst 52.361,45 kr. (2023) for eksternt rekrutterede. Beløbet reguleres med 3,25 % pr. 1. april 2024 og reguleres ikke yderligere i perioden.

For internt rekrutterede er lønnen minimum eksisterende løn + et tillæg på 5.042,40 kr. (2023). Beløbet reguleres med 3,25 % pr. 1. april 2024 og reguleres ikke yderligere i perioden.

Sektionschefer er herudover ikke omfattet af overenskomsten. Dog gælder de sociale rettigheder, jfr. § 1, stk. 4.

Intern rokering mellem sektionschefstillinger betragtes ikke som intern rekruttering.

Bilag 3 – Kompetenceudvikling

Parterne anerkender vigtigheden af løbende kompetenceudvikling for at understøtte medarbejdernes faglige vækst og tilpasse sig skiftende arbejdsmarkedskrav.

Formålet er at sikre, at alle medarbejdere får adgang til relevant kompetenceudvikling, som er tilpasset både individets og virksomhedens behov.

Kompetenceudviklingsaktiviteter skal tage hensyn til både den enkelte medarbejders udviklingsmål og virksomhedens strategiske retning.

ATP forpligter sig til at afsætte et årligt budget til kompetenceudvikling. Dette budget skal være transparent og kendt af tillidsrepræsentanterne.

Kompetenceudvikling evalueres i samarbejde mellem ATP og tillidsrepræsentanterne for at sikre, at kompetenceudvikling bidrager positivt til medarbejderens personlige og professionelle udvikling.

Evalueringsbør finde sted én gang årligt; fx således at der evalueres på forgangne år, samtidig med at det kommende års budget præsenteres.

Brugte kompetencemidler skal opgøres på overordnede forretningsområde, således tillidsrepræsentanterne ved i hvilke dele af koncernen (AES, UDK, I&P, samt den resterende del af ATP) midlerne er brugt.

Om muligt opgøres hvilke kurser m.v. der tildeles de forskellige medarbejdergrupper.

I evalueringen indgår en opgørelse, der indeholder information om, hvor mange midler (både interne og eksterne) der er blevet anvendt på kompetenceudvikling i den givne periode.

Alle relevante uddannelsesønsker som ikke kan imødekommes, begrundes overfor medarbejderen.

Ved overenskomstfornyelsens ikrafttrædelse nedsætter ledelsen sammen med fællestillidsrepræsentanten en arbejdsgruppe som har til opgave at drøfte muligheden for en kompetencestrategi og -analyse for forskellige stillinger inden for organisationen. Formålet er at tilpasse kompetenceudviklingsindsatsen til både organisationens og medarbejdernes behov.

Bilag 4 - Socialt og organisatorisk arbejdsmiljø

Parterne ønsker at sikre et sundt psykisk arbejdsmiljø for alle medarbejdere ved at fremme en god balance mellem arbejdskrav og arbejdstid. Det anerkendes, at et balanceret arbejdspress er afgørende for medarbejdernes trivsel og produktivitet.

ATP forpligter sig til løbende at vurdere arbejdsbelastningen i de enkelte enheder for at sikre, at den er håndterbar og ikke overstiger enhedens kapacitet. Tillidsrepræsentanterne kan rejse forespørgsel om vurdering i specifikke områder, hvis der er konkrete udfordringer. Dette kan ske ved inddragelse af medarbejderrepræsentanter eller via arbejdsmiljøudvalgene.

ATP tilvejebringer om muligt de nødvendige ressourcer og støtte for at hjælpe medarbejdere med at håndtere deres arbejdsbelastning effektivt. Dette kan blandt andet inkludere adgang til relevant uddannelse og værktøjer.

Medarbejdere kan altid give feedback om arbejdsbelastning og foreslå forbedringer direkte til deres leder; subsidiært deres tillidsrepræsentanter.

Hvis en medarbejder oplever, at arbejdspresset er uholdbart, kan medarbejderen bringe sagen op igennem sin tillidsrepræsentant. Sagen skal behandles fortroligt og med det formål at finde en bæredygtig løsning.

Bilag 5 - Medarbejderinddragelse i grøn omstilling hos ATP

Parterne er enige om, at fokus på grøn omstilling skal inkorporeres i ATP, hvor medarbejderne inddrages og kan komme med bidrag til den grønne omstilling og hvordan ATP skal nedbringe arbejdspladsens klimabelastning, så visionerne løftes ind i drøftelserne omkring arbejdspladsens strategi, økonomi, interne politikker m.v.

Der skal være transparens om grøn omstilling som forankres i KVU. Når den grønne omstilling har betydning for arbejds- og personaleforhold på arbejdspladsen, skal emnet drøftes de i lokale samarbejdsudvalg (LVU).

Parterne er i forlængelse heraf enige om at undersøge om der skal oprettes en klimarepræsentantfunktion. Klimarepræsentantens formål er at drive og fastholde fokus på den grønne omstilling i KVU og LVU.

Etableres der en sådan funktion, kan klimarepræsentanten vælges blandt de eksisterende KVU / LVU-medlemmer, medmindre der opnås enighed om andet. Vælges en klimarepræsentant følger klimarepræsentantens valgperiode de øvrige medlemmer af KVU/LVU og nyder samme beskyttelse som tillidsrepræsentanten.

Bilag 6 - CFU forligets ramme og reguleringsordningen

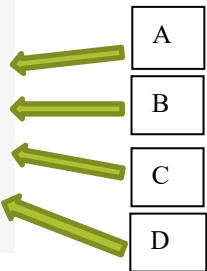
Fra og med overenskomsten 2024 har parterne forpligtet sig til at følge den samlede økonomiske ramme fra det statslige forlig. Fordelingen behøver ikke være identisk, men summen af linje A og B skal udgøre den økonomiske ramme for forliget.

Hertil kommer evt. udmøntninger fra linje C reguleringsordningen (overenskomstens § 3) samt fra linje D reststigningen (ligeledes overenskomstens § 3).

Nedenfor er statens forlig fra 2024 brugt som eksempel.

Tabel 1
Den økonomiske ramme (pct. af løn pr. 31.03.2024)

Pct.	1. april 2024	1. april 2025	1. november 2025	I alt
1. Generelle lønstigninger	4,83	1,27	0,20	6,30
2. Andre formål	0,11	0,89	-	1,00
3. Skøn for reguleringsordning	1,06	0,04	-	1,10
4. Skøn for reststigning	0,00	0,40	-	0,40
5. Økonomisk ramme	6,00	2,60	0,20	8,80



Reguleringsordningen:

Udmøntningen – positiv eller negativ - af reguleringsordningen sker 1. april 2024 og 1. april 2025 i henhold til de aftalte beregningsmetoder i bilag a til den statslige overenskomst og tillægges / fratrækkes de generelle lønsatser i § 3.

Reguleringsordningen udmøntes i ATP ved at tillægge eller fratrække procenten jf. ovenstående fra de generelle aftalte lønforbedringer på 4,83% for skalaansatte pr. 1. april 2024, og 1,63% for skalaansatte pr. 1. april 2025.

	1. april 2024	1. april 2025	1. november 2025	I alt
Generel stigning (sats) - Skala	4,83	1,63	0,00	6,46
Reguleringsordningen	1,06	0,04	0,20	1,30
Sub-total (Sats + regul. Ord.)	5,89	1,67	0,20	7,76

Eksempler på udmøntning af reguleringsordningen:

- 1) Reguleringsordning opgøres til positiv +0,14% pr. 1. april 2025

	1. april 2025
Generel stigning – Skala	$1,63+0,14=1,77\%$ af martslønnen 2024

- 2) Reguleringsordning opgøres til negativ -0,16% pr. 1. april 2025

	1. april 2025
Generel stigning - Skala	$1,63-0,16=1,47\%$ af martslønnen 2024

Eksempel på beregning af reguleringsordning med et positivt på 1,06% pr. 1. april 2024 og et negativt på 0,16% pr. 1. april 2025 ved en samlet månedsløn på 45.000 kr. Ved samlet månedsløn forstås alle månedlige varige pensionsgivende lønde. Samlet månedsløn beregnes af martslønnen 2024.

Eksempler:	31. marts 2024	1. april 2024	1. april 2025
Aftalt Generel stigning (sats)		4,83%	1,63%
Samlet månedsløn i kr.	45.000	47.174	47.907
1) Reguleringsordning på negativ 1,06% pr. 1. april 2024 og på positivt 0,14% pr. 1. april 2025		5,89%	1,77%
1) Reguleringsordning Generel stigning (sats)	45.000	47.651	48.447
2) Reguleringsordning på positiv 1,06% pr. 1. april 2024 og på negativ 0,16% pr. 1. april 2025		5,89%	1,47%
2) Reguleringsordning Generel stigning (sats)	45.000	47.651	48.312

Oprindeligt aftalt 8. juni 2021 ifm. overenskomstforhandlingerne og senere opdateret med nye tal pr. 1. april 2024.

Bilag 7 - Lønssystem for kandidater

Lønomkostninger på kandidatniveau.

Det er ikke ATP's intention, at indførelsen af et nyt lønssystem eller sammenlægning af kandidat skala I og II skal medføre besparelser i ATP's samlede lønomkostninger på kandidatniveau.

Som opfølgning på denne intention udarbejdes der årligt en samlet oversigt over lønvilkår vedr. kandidater.

Bilag 8 – Samarbejde om implementering og brug af AI

Kunstig intelligens (AI) forventes at revolutionere arbejdsmarkedet, med både positive aspekter og udfordringer, der kræver forberedelse og samarbejde mellem ledelse og ansatte. Parterne på det statslige område har aftalt at starte en mangefacetteret indsats under den kommende overenskomstperiode for at sikre, at AI implementeres fordelagtigt på statslige arbejdspladser.

ATP samt Djøf og DM ønsker at drage mest mulig fordel af dette samarbejde og vil i overenskomstperioden undersøge muligheden for implementere de løsninger dette samarbejde måtte udmønte, herunder fælles indlæring om AI, tilpasning af centrale aftaler og fremme af dialog om AI's anvendelse.

Bilag 9 – Medarbejdere med særlige behov

ATP ønsker aktivt at fremme beskæftigelsesmulighederne for personer med særlige behov, herunder psykisk sårbarhed. Dette kan blandt andet ske ved at afsøge og identificere passende jobmuligheder i organisationen, som kan støtte og fastholde disse personers tilknytning til arbejdsmarkedet.

I løbet af den kommende periode vil ATP i samarbejde med tillidsrepræsentanterne, indlede dialoger med henblik på at drøfte mulige input til en koncern-inklusionspolitik, hvor målet er at sikre, at personer med særlige behov får mulighed for meningsfyldt beskæftigelse i ATP. ATP ønsker, at en inklusionspolitik skal dække hele koncernen og udformningen af den, er derfor overvejende et anliggende for KVVU

Bilag 10 – Tillidsvalgtes vilkår og et styrket samarbejde

Når en leder har en medarbejder, som er tillidsrepræsentant eller suppleant, sikrer HR, at lederen er informeret om betydningen af rollen som tillidsrepræsentant samt de rettigheder og forpligtelser, der følger med denne rolle. Dette skal fremme et positivt og produktivt arbejdsmiljø, hvor ledere og tillidsrepræsentanter arbejder sammen om at varetage ATP's- samt medarbejdernes interesser.

HR sikrer regelmæssig evaluering med - og opdatering af - de ledere, der har tillidsrepræsentanter i deres teams, for at sikre, at samarbejdet fungerer optimalt.

Bilag 11 – Periodeprojekt om fleksibel arbejdstilrettelæggelse

Partnerne er blevet enige om, at der i løbet af perioden kan iværksættes pilotprojekter om fleksibel arbejdstilrettelæggelse.

Formålet med disse projekter er at udforske potentialerne for forbedret arbejdsglæde, produktivitet og en bedre balance ved at indføre fleksible rammer for de deltagende enheder. Disse pilotprojekter kan omfatte fleksibilitet både i forhold til arbejdets udførelsestidspunkt og arbejdsstedet.

Rammerne for hvert pilotprojekt aftales mellem den pågældende enhed, hvor projektet udføres, og den tillidsrepræsentant (TR), der er ansat i enheden. I tilfælde af, at der ikke er dækning af en tillidsrepræsentant, indgås aftalen med en fælles tillidsrepræsentant.

Projektet undergår løbende evalueringer for at justere rammerne efter behov for at sikre opnåelsen af de ønskede mål. Disse evalueringer vil indeholde både kvantitative og kvalitative data, herunder undersøgelser af medarbejdertilfredshed og produktivitet.

Ved den næste overenskomstfornyelse vil ordningen blive evalueret med henblik på en eventuel permanent implementering.

Bilag 12 - Forståelsesbilag til Overenskomsten mellem ATP og DJØF/DM 2024-2026

Parterne har ved forhandlingerne aftalt følgende tekst i § 1, stk. 4; jfr. protokollat af 7. marts 2024.

Ansættelse på individuel kontrakt sker, når den månedlige løn udgør mindst 56.253,15 (2024); beløbet reguleres pr. 1. april 2025 til 57.170,00.

Alle individuelt ansatte pr. 31. marts 2024, som pr. denne dato har en løn mellem 56.253,15 og 58.500 er sikret en stigning på 3,25 %. Dette gælder ikke for ansatte, for hvem det i deres kontrakt fremgår, at de på grund ansættelsestidspunktet ikke reguleres før 1. april 2025.

Overgang til individuel kontrakt sker efter bruttolønsprincippet, så eventuel fravigelse fra det i overenskomsten aftalte pensionsbidrag i nedadgående retning tillægges basislønnen.

Ansatte på skalaløn honoreres ved overgang til ansættelse på individuel kontrakt minimum med en lønstigning på 45.000 kr. årligt pr. 1. april 2024. Beløbet reguleres ikke i overenskomstperioden. Hvis overgang til kontrakt er sammenfaldende med den generelle lønregulering pr. 1. april, gives minimumsbeløbet oveni den generelle lønregulering.

Efterfølgende er parterne blevet enige om nedenstående fælles forståelse af den citerede tekst:

Overgang til individuel kontrakt kan alene ske som resultat af a) en nyansættelse på et lønniveau over 56.253,15 hhv. 57.100 eller b) en viljeserklæring fra ATP i form af en udnævnelse eller en lønregulering, der ligger højere end den overenskomstmæssige.

Dette indebærer også, at selvom man befinder sig på løntrin 9 med et tillæg, vil man ikke overgå til individuel kontrakt, hvis man i overenskomstperioden opnår et samlet lønniveau over kontraktsgænsen udelukkende gennem den overenskomstmæssige regulering.

Hillerød 14. maj 2024



For ATP



For Djøf / DM

Bilag 13 – Oversigt basislønninger

Basislønnen for kandidater pr. 1. april 2024:

		Kandidater				
	1. april 2024 Basisløn	1. april 2024 Basisløn inkl. pension	1. april 2025 Basisløn	1. april 2025 Basisløn inkl. pension	1. november 2025 Basisløn	1. november 2025 Basisløn inkl. pension
Trin 1	35.220,05	41.559,66	35.775,55	42.215,15	35.842,10	42.293,68
Trin 2	38.679,40	45.641,69	39.289,45	46.361,55	39.362,55	46.447,81
Trin 3	41.050,50	48.439,59	41.697,95	49.203,58	41.775,50	49.295,09
Trin 4	43.731,45	51.603,11	44.421,15	52.416,96	44.503,75	52.514,43
Trin 5	46.490,10	54.858,32	47.223,30	55.723,49	47.311,15	55.827,16
Trin 6	48.919,60	57.725,13	49.691,15	58.635,56	49.783,55	58.744,59
Trin 7	51.347,30	60.589,81	52.157,15	61.545,44	52.254,15	61.659,90
Trin 8	53.773,70	63.452,97	54.621,80	64.453,72	54.723,40	64.573,61
Trin 9	56.202,10	66.318,48	57.088,50	67.364,43	57.194,70	67.489,75

Basislønnen for bachelorer pr. 1. april 2024:

		Bachelorer				
	1. april 2024 Basisløn	1. april 2024 Basisløn inkl. pension	1. april 2025 Basisløn	1. april 2025 Basisløn inkl. pension	1. november 2025 Basisløn	1. november 2025 Basisløn inkl. pension
Trin 1	27.823,95	32.832,26	28.262,80	33.350,10	28.315,40	33.412,17
Trin 2	30.556,80	36.057,02	31.038,75	36.625,73	31.096,50	36.693,87
Trin 3	32.429,85	38.267,22	32.941,35	38.870,79	33.002,65	38.943,13
Trin 4	34.547,85	40.766,46	35.092,75	41.409,45	35.158,05	41.486,50
Trin 5	36.727,20	43.338,10	37.306,45	44.021,61	37.375,85	44.103,50
Trin 6	38.646,60	45.602,99	39.256,10	46.322,20	39.329,10	46.408,34
Trin 7	40.564,40	47.865,99	41.204,15	48.620,90	41.280,80	48.711,34
Trin 8	42.481,30	50.127,93	43.151,30	50.918,53	43.231,55	51.013,23
Trin 9	44.399,75	52.391,71	45.100,00	53.218,00	45.183,90	53.317,00

Hovedaftale

mellem

Arbejdsmarkedets Tillægspension (ATP)

og

Danmarks Jurist- og Økonomforbund (DJØF)/

Dansk Magisterforening (DM)

Denne hovedaftale er afsluttet mellem på den ene side Arbejdsmarkedets Tillægspension og på den anden side Danmarks Jurist- og Økonomforbund/Dansk Magisterforening med bindende virkning for medlemmer af foreningerne, som er ansat i henhold til den til enhver tid gældende overenskomst mellem ATP og DJØF/DM.

§ 1

ATP og DJØF/DM er enige om at fremme et godt samarbejde og virke for rolige og stabile arbejdsforhold på arbejdspladsen. ATP vil hverken direkte eller indirekte lægge hindringer i vejen for, at kandidater og bachelors med enhver form for juridisk, økonomisk eller anden samfundsvidenskabelig uddannelse samt en magisteruddannelse organiserer sig inden for henholdsvis DJØF eller DM.

§ 2

Den ret, ATP har til at lede og fordele arbejdet og til at anvende den efter ATP's skøn passende arbejdskraft, skal udøves på en sådan måde, at foreningens medlemmers overenskomstmæssige rettigheder ikke krænkes.

§ 3

Stk. 1.

Parterne er enige om, at løn- og øvrige arbejdsvilkår bør fastlægges ved kollektiv overenskomst eller ved individuel kontrakt i henhold til overenskomst mellem ATP og DJØF/DM.

Stk. 2.

Forhandling om indgåelse af ny overenskomst, efter at en overenskomst er opsagt eller om indgåelse af overenskomst i øvrigt, optages snarest eller senest 1 måned efter, at begæring om forhandling er fremsat. Forhandling om indgåelse af ny overenskomst tilrettelægges således, at ny overenskomst søges indgået, forinden den opsagte overenskomst udløber. En senere frist kan aftales mellem parterne, jf. dog § 4.

§ 4

Selv om en overenskomst er opsagt og udløbet, er parterne dog forpligtet til at overholde dens bestemmelser, indtil anden overenskomst er indgået, eller arbejdsstandsning er iværksat i overensstemmelse med reglerne i § 5.

§ 5

Stk. 1.

Parterne anerkender hinandens ret til at varsle og iværksætte arbejdsstandsning efter nedenstående regler.

Stk. 2.

Beslutning om at iværksætte arbejdsstandsning tilkendes gives den anden part ved særlig og anbefalet brev mindst 14 dage før den iværksættes.

Stk. 3.

Den i stk. 2 nævnte skrivelse skal angive arbejdsstandsningens karakter og nærmere omfang.

Stk. 4.

Arbejdsstandsning kan kun iværksættes fra den 1'ste i en måned.

Stk. 5.

Arbejdsstandsninger kan ikke omfatte:

medlemmer som er ansat på individuel kontrakt i henhold til overenskomst eller

medlemmer hvis medvirken ved forhandlingerne er nødvendig for forhandlingernes afslutning og konfliktens ophør

medlemmer der undtages ved aftale mellem parterne.

Stk. 6.

Som arbejdsstandsning betragtes strejke, lockout, blokade og boykot.

Stk. 7.

Ved arbejdsstandsningens ophør genoptager medarbejderne uden unødigt ophold deres arbejde på de tjenestesteder, hvor de var ansat. Der må ikke fra nogen af parternes side finde fortrædiggelse sted i anledning af arbejdsstandsningen.

Stk. 8.

Parterne er forpligtet til ikke at understøtte, men med alle rimelige midler hindre overenskomststridige arbejdsstandsninger, og såfremt overenskomststridige arbejdsstandsninger finder sted, søge disse bragt til ophør.

§ 6

Indenfor dette område som overenskomsten omfatter kan der, så længe den er gældende, ikke iværksættes arbejdsstandsning, medmindre der er hjemmel hertil i overenskomsten.

§ 7

I tilfælde af opsigelse af en medarbejder påhviler det ATP at meddele opsigelsen skriftligt til medarbejderen og foreningerne. Meddelelsen skal indeholde begrundelse for opsigelsen.

§ 8

Stk. 1.

Skønner DJØF/DM, at en afskedigelse af en efter den gældende overenskomst ansat ikke kan anses for rimeligt begrundet i pågældendes eller ATP's forhold, kan DJØF/DM inden for en frist af en måned efter opsigelsen kræve spørgsmålet forhandlet med ATP. Opnås der ikke enighed ved forhandling, kan spørgsmålet inden for en frist af 1 måned efter forhandlingen med DJØF/DM kræves gjort til genstand for behandling i et i denne anledning nedsat nævn, der består af en repræsentant valgt af hver af parterne samt en af Højesterets præsident blandt rettens dommeren udpeget formand. Dette gælder ikke ansatte på individuel kontrakt i henhold til overenskomsten.

Stk. 2.

Nævnet fastsætter selv sin forretningsorden. For nævnet kan foretages afhøring af parter og vidner. Nævnet afsiger en motiveret kendelse, og i de tilfælde hvor nævnet måtte finde, at den foretagne opsigelse er urimelig og ikke begrundet i den pågældendes eller ATP's forhold, kan nævnet efter påstand herom underkende opsigelsen, medmindre samarbejdet mellem virksomheden og medarbejderen har lidt eller må antages at ville lide skade ved en fortsættelse af ansættelsesforholdet. Finder nævnet, at opsigelsen er

urimelig, men at ansættelsesforholdet alligevel ikke skal fortsætte, eller nedlægges med påstand om godtgørelse for en urimelig afskedigelse, jf. oven for, kan nævnet bestemme, at virksomheden skal betale den pågældende en godtgørelse. Størrelsen af denne skal afhænge af sagens omstændigheder og af den uberettiget afskedigede medarbejders anciennitet i ATP. Godtgørelsen kan ikke overstige 52 ugers løn på fratrædelsestidspunktet. Nævnets omkostninger i forbindelse med sagen fastlægges af nævnet og fordeles mellem parterne eller pålægges den tabende part.

§ 9

Bestemmelsen om afskedigelsessagens eventuelle indbringelse for foranstående nævn finder ikke anvendelse ved opsigelse af en medarbejder, som ikke har været uafbrudt beskæftiget i ATP's tjeneste i mindst 1 år før afskedigelsen eller ved opsigelse af en medarbejder, med hvem der er truffet aftale om, at arbejdet er af rent midlertidig karakter, og arbejdsforholdet ikke vedvarer ud over 2 år.

Stk. 2.

Funktionærlovens beskæftigelseskrav i § 2 b, stk. 1 på mindst 1 år fraviges til gunst for medarbejderen og udgør 9 måneders uafbrudt beskæftigelse i ATP.

§ 10

Stk. 1.

Enhver uenighed af faglig karakter kan af hver af parterne søges bilagt ved mægling eventuelt ved voldgift efter nedenstående regler.

Stk. 2.

En uenighed af faglig karakter foreligger, hvor der af nogen af parterne fremsættes krav vedrørende arbejds- og ansættelsesforholdene for personalet omfattet af denne hovedaftale, som ikke uden videre anerkendes eller imødekommes af modparten, eller der foreligger påstået brud på en overenskomst.

Stk. 3.

Såfremt en af parterne forlanger det, skal striden søges bilagt ved et mæglingsmøde, der afholdes snarest muligt mellem parterne. Opnås der ikke ved denne mægling en løsning af striden, kan sagen af hver af parterne henvises til endelig afgørelse ved en voldgiftsret, der består af 4 medlemmer, hvoraf 2 vælges af ATP og 2 af DJØF/DM samt en opmand, der vælges af voldgiftsrettens medlemmer. Såfremt der ikke opnås enighed om valget af opmanden, anmodes arbejdsrettens formand om at udpege denne.

Stk. 4.

Opstår der uenighed, tvist eller uoverensstemmelse mellem ATP og DJØF/DM eller en medarbejder om forståelsen, fortolkningen eller rækkevidden af en individuel ansættelseskontrakt indgået i henhold til overenskomst, løses konflikten efter bestemmelserne herom i ansættelseskontrakten.

§ 11

Uoverensstemmelser om denne hovedaftales forståelse samt brud på denne hovedaftale behandles efter reglerne i § 10.

§ 12

Stk. 1.

Denne hovedaftale træder i kraft straks og løber, indtil en ny er indgået. Hovedaftalen kan opsiges med 6 måneders varsel til en 1. oktober.

Stk. 2.

Umiddelbart efter opsigelsen optages forhandlinger om en ny hovedaftale.

Stk. 3.

Er forhandlingen om fornyelse af hovedaftalen ikke afsluttet ved det i stk. 1 nævnte opsigelsesvarsels udløb, gælder hovedaftalen, uanset at opsigelsestidspunktet overskrides, indtil den ikraftværende kollektive overenskomst afløses af en ny, og den bortfalder ved den nye kollektive overenskomsts ikrafttræden.

For ATP:

Dato:

22/10 - 2001

Underskrift:



For DJØF/DM:

Dato:

15.10.01

Underskrift:



Dato:

16.10.01

Underskrift:

