Overenskomst 2026



Overenskomst for akademikere

Djøf DM atp=

Indhold

§ 1 Dækningsområde ... 2
§ 2 Løn ... 3
§ 3 Lønregulering ... 5
§ 4 Anciennitet ... 6
§ 5 Valgfrihed ... 6
§ 6 Pension ... 8
§ 7 Udbetaling af løn og pensionsbidrag ... 9
§ 8 Arbejdstid ... 9
§ 9 Overarbejde ... 9
§ 10 Hjemmearbejde ... 10
§ 11 Opsigelsesvarsel, løn under sygdom, militærtjeneste m.v. ... 11
§ 12 Orlov i forbindelse med barsel, adoption og plejetilladelse. ... 11
§ 13 Ferie ... 15
§ 14 Feriefridage ... 15
§ 15 Funktionsvederlag og konstitution ... 17
§ 16 Tjenestefrihed ... 17
§ 17 Seniorordning ... 19
§ 18 Uddannelse ... 19
§ 19 Tillidsrepræsentantregler ... 20
§ 20 Sociale hensyn ... 22
§ 21 Diskretionspligt ... 22
§ 22 Hovedaftale ... 23
§ 23 Opsigelse af overenskomsten ... 23
Bilag 1 - Aflønning m.v. for akademikere som er eller kan optages i andre AC-organisationer end DM og Djøf ... 24
Bilag 2 – Løn ... 25
Bilag 3 – Kompetenceudvikling ... 28
Bilag 4 - Socialt og organisatorisk arbejdsmiljø ... 29
Bilag 5 - Medarbejderinddragelse i grøn omstilling hos ATP ... 30
Bilag 6 - Akademiker-forligets ramme og reguleringsordningen ... 31
Bilag 7 - Lønsystem for kandidater ... 33
Bilag 8 – Samarbejde om implementering og brug af AI ... 34
Bilag 9 – Medarbejdere med særlige behov ... 35
Bilag 10 – Tillidsvalgtes vilkår og et styrket samarbejde ... 36
Bilag 11 – Periodeprojekt om fleksibel arbejdstilrettelæggelse ... 37
Bilag 12 - Forståelsesbilag til Overenskomsten mellem ATP og DJØF/DM 2024-2026 ... 38
Bilag 13 – Nyt lønsystem ... 39
Bilag 14 – Håndtering af faglig voldgiftskendelse af 4. november 2026 om honorering af over/-merarbejde for deltidsansatte ... 40

2026 - 2029

Overenskomst mellem

Arbejdsmarkedets Tillægspension - ATP
og
Akademikerorganisationerne

Vedrørende løn- og ansættelsesvilkår i ATP

§ 1 Dækningsområde

Stk. 1. Anvendelsesområde
Overenskomsten omfatter akademiske medarbejdere i ATP og ATP's datterselskaber, herunder ATP Ejendomme A/S, ATP Private Equity Partners ApS, Administrationsselskabet for Danmarks Genopretningsfond samt tilsvarende selskaber, som ATP etablerer. Overenskomsten gælder for medarbejdere med uddannelser omfattet af bilag A i den til enhver tid gældende overenskomst for akademikere i staten.

Overenskomsten finder kun anvendelse for medarbejdere, hvis stillingen forudsætter anvendelse af den akademiske uddannelse.

Overenskomsten omfatter ikke ansættelsesforhold, der er reguleret af ATP's overenskomst med HK for IT-personale og Kontor se bilag 12.

Stk. 2. Direktører og partnere
Underdirektører, vicedirektører, koncerndirektører og direktør i ATP samt direktører og partnere i datterselskaber er ikke omfattet af overenskomstens bestemmelser.

Stk. 3. Sektionschefer
Vedrørende sektionschefer henvises til bilag 2, stk. 5.

Stk. 4. Individuel kontrakt
Ansættelse på individuel kontrakt sker, når den månedlige løn udgør mindst kr. 57.850,35 pr. 1. april 2026, kr. 58.373,45 pr. 1. april 2027 og kr. 59.113,80 pr. 1. april 2028. (ekskl. ATP's pensionsbidrag).

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 2026. Beløbet reguleres ikke i overenskomstperioden. Hvis overgang til kontrakt er sammenfaldende med den generelle lønregulering pr. 1. april, gives minimumsbeløbet oveni den generelle lønregulering.

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

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 kontraktgrænsen udelukkende gennem den overenskomstmæssige regulering.

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

Ansatte på individuel kontrakt er omfattet af overenskomstens sociale vilkår, undtagen løn, arbejdstid 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+, AkademikerPension 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

Stk. 1 Lønskala
Basislønnen for kandidater er følgende:

	Kandidater					
	1. april 2026 Basisløn	**1. april 2026 Basisløn inkl. pension**	**1. april 2027 Basisløn**	**1. april 2027 Basisløn inkl. pension**	**1. april 2028 Basisløn**	**1. april 2028 Basisløn inkl. pension**
Trin 1	36.589,25	43.175,32	37.265,40	43.973,17	38.182,50	45.055,35
Trin 2	40.183,00	47.415,94	40.925,55	48.292,15	41.932,70	49.480,59
Trin 3	42.646,35	50.322,69	43.434,40	51.252,59	44.503,30	52.513,89
Trin 4	45.431,45	53.609,11	46.271,00	54.599,78	47.409,70	55.943,45
Trin 5	48.297,35	56.990,87	49.189,85	58.044,02	50.400,40	59.472,47
Trin 6	50.821,30	59.969,13	51.760,40	61.077,27	53.034,20	62.580,36
Trin 7	53.343,40	62.945,21	54.329,15	64.108,40	55.666,15	65.686,06
Trin 8	55.864,10	65.919,64	56.896,40	67.137,75	58.296,60	68.789,99
Trin 9	58.386,90	68.896,54	59.465,85	70.169,70	60.929,30	71.896,57

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 et-årige 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.

Akademikerorganisationerne 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:

	Bachelorer					
	1. april 2026 Basisløn	**1. april 2026 Basisløn inkl. pension**	**1. april 2027 Basisløn**	**1. april 2027 Basisløn inkl. pension**	**1. april 2028 Basisløn**	**1. april 2028 Basisløn inkl. pension**
Trin 1	28.905,60	34.108,61	29.439,75	34.738,91	30.164,25	35.593,82
Trin 2	31.744,70	37.458,75	32.331,30	38.150,93	33.126,95	39.089,80
Trin 3	33.690,55	39.754,85	34.313,10	40.489,46	35.157,55	41.485,91
Trin 4	35.890,90	42.351,26	36.554,15	43.133,90	37.453,75	44.195,43
Trin 5	38.154,95	45.022,84	38.860,00	45.854,80	39.816,35	46.983,29
Trin 6	40.148,95	47.375,76	40.890,85	48.251,20	41.897,15	49.438,64
Trin 7	42.141,30	49.726,73	42.920,05	50.645,66	43.976,30	51.892,03
Trin 8	44.132,75	52.076,65	44.948,30	53.038,99	46.054,45	54.344,25
Trin 9	46.125,80	54.428,44	46.978,15	55.434,22	48.134,25	56.798,42

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 Akademikerorganisationen.

Minimumsstørrelsen for et funktions- og/eller kvalifikationstillæg er pr. 1. april 2026 15.000 kr. pr. år.

Der er intet loft over funktions- og kvalifikationstillæg.

ATP forpligter sig til i overenskomstperioden at anvende minimum 0,3% af lønsummen (pr. 31. marts 2026) til at fremrykke medarbejdere fra trin 4 til trin 5. Akademikerorganisationen har ikke forhandlingsret, men Akademikerorganisationerne forelægges ATP's konkrete udmøntning.

Det er særskilt aftalt - og uden præcedens for fremtidige overenskomstfornyelser - at ATP i denne overenskomstperiode (2026 – 2029) udover ovenstående afsætter yderligere 1,08% til individuelle lønstigninger i løbet af overenskomstperioden. Beløbet anvendes til tillæg, individuelt ekstraordinær

trinoprykning, oprykning til individuel kontrakt og engangsvederlag. Akademikerorganisationen har ikke forhandlingsret, men Akademikerorganisationen forelægges ATP's konkrete udmøntning.

I øvrigt henvises til Bilag 2 – Løn.

Stk. 7. Løntabellerne
Beløbene for 2027 og 2028 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

Stk. 1. Reguleringsprocenter
Lønskalaerne i § 2 reguleres pr. 1. april 2026 med 2,38 % af lønnen pr. 31. marts 2026, pr. 1. april 2027 med 1,83 % af lønnen pr. 31. marts 2026 og pr. 1. april 2028 med 2,59 % af lønnen pr. 31. marts 2026. Udmøntningen af reguleringsordningen forventes pr. 1. april 2026 at udgøre, -0,64 %, pr. 1. april 2027 0,05 % og pr. 1. april 2028 udgør den -0,04 %.

Stk. 2. Reguleringsordning og reststigning
Det er aftalt, at de økonomiske rammer i Akademikerforliget på det statslige område fremadrettet finder anvendelse i ATP.

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

Akademikerforliget 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 2026, 1. april 2027 og 1. april 2028 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 for reguleringen fremgår af stk. 1. På baggrund af statens udmøntninger udmønter ATP de samme beløb.

Eventuelle negative udmøntninger af regulering fra Akademikerforliget i april 2028 håndteres pr. denne dato, hvis det kan klares ved modregning i de generelle stigninger til 0,0. Minus derudover håndteres ved overenskomstfornyelsen 1. april 2029.

Udover de aftalte lønstigninger og reguleringsordningen som beskrevet ovenfor er der i Akademikerforliget en forventning til reststigninger i overenskomstperioden.

Skønnet for reststigningen er for perioden 1. april 2026 – 1. april 2029 er estimeret til i alt 0,90 %. Det betyder, at der skønnes at blive udmøntet 0,90 % i reststigning i overenskomstperioden. Beløbet anvendes til automatiske trinstigninger; tillæg, individuelt ekstraordinær trinoprykning, oprykning til individuel kontrakt, engangsvederlag m.v. Akademikerorganisationerne har ikke forhandlingsret, men Akademikerorganisationerne forelægges ATP's konkrete udmøntning.

§ 4 Anciennitet

Stk. 1. Kandidatalder
Anciennitetеn 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.

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

Stk. 3. Anciennitettildeling
ATP kan tildele højere anciennitet end efter stk. 1.

§ 5 Valgfrihed

Indtil 31. december 2027 gælder følgende om 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 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. 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.

Fra 1. januar 2028 gælder følgende om valgfrihed:

Stk. 1. Fritvalgsbidrag til fritvalgskonto

Der er oprettes en fritvalgskonto, hvortil der fra og med 1. januar 2028 indbetales 1,50 %. af den pensionsgivende løn hver måned. Der betales således ikke pension af beløbet.

Midler fra fritvalgslønkontoen kan anvendes til:

- Ekstra indbetaling til pension
- Opsparingsordning i pensionsselskabet (med beskattede kroner)
- Løbende lønudbetaling eller
- Køb af ekstrafrihed

Valg sker for et kalenderår ad gangen, og gælder fra en 1. januar, første gang 1. januar 2028. Valget skal været meddelt ATP senest 30. november, første gang 30. november 2027.

Hvis midlerne ikke er opbrugt pr. 31. december, udbetales beløbet med lønkørslen i januar.

Stk.2. Fleksibel pension

Pensionsbidraget kan af medarbejdere med 18 % i pensionsbidrag nedsættes til 15 %. De frisatte 3 % fra den oprindelige pensionsbidragssats på 18 % kan indbetales til fritvalgslønkontoen ved meddelelse senest 30. november.

Medarbejdere der på grund af virksomhedsoverdragelse har et andet pensionsbidrag (mellem 16 % og 18 %) vil også kunne benytte muligheden; dog således at minimumsbidraget til pensionsordningen altid vil være 15 %.

Stk. 3. Ekstra indbetaling til Fritvalgskontoen

Der kan en gang årligt efter eget valg indbetales op til 1,20 %. af den pensionsgivende løn, hvis man ønsker at købe 7 feriefridage, og ikke ønsker at benytte de 3 %. der hidrører fra pension hertil. Muligheden for at indbetale ekstra til Fritvalgskontoen bortfalder, når bidraget i stk. 1 er tilstrækkeligt til at købe den frihed, der fremgår af stk. 4.

Valg om ekstraindbetaling skal ske for et kalenderår ad gangen, og gælder fra en 1. januar. Valget skal været meddelt ATP senest 30.november.

Stk.4. Køb af ekstra frihed

Udover det antal feriefridage, der fremgår af § 14, kan der for de midler der fremgår af stk. 1-2 købes 3 til 7 ekstra feriefridage.

Det er ikke muligt at vælge færre end 3 feriefridage, og det maksimale antal feriefridage udgør 12 feriefridage inkl. de feriefridage, der fremgår af § 14.

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. Hvis der er tilkøbt ekstra feriefridage efter denne bestemmelse, kan der ikke ske udbetaling af de feriefridage, der er ret til efter § 14, medmindre, der foreligger en feriehindring.

Dagene placeres under hensyntagen til arbejdets tilrettelæggelse efter nærmere aftale med nærmeste leder.

Dagene skal holdes i perioden fra 1. januar til 31. december, og kan afholdes i timer. Ikke afholdte dage, kan ikke kræves tilbageført.

Ved ansættelsesforholdet ophør opgøres og udbetales dage, der ikke er afholdt, men betalt. Dage der er afholdt, men ikke betalt modregnes i den sidste lønudbetaling.

§ 6 Pension

Stk. 1. Pensionsbidrag
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 AkademikerPension, eller til en anden godkendt pensionskasse, hvis medarbejderen giver de nødvendige helbredsoplysninger.

Stk.2. Fleksibilitet
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. Midlertidige ansatte m.m.
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. Forsikring ved kritisk sygdom
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 327.584 kr. (2026-niveau).

Omkostningerne ved aftalen er pr.1. april 2026 kr. 141,16 (2026-niveau) pr. medarbejder omfattet af overenskomstens dækningsområde. Evt. prisstigninger ved indgåelse samt fornyelser, der overstiger 1,5 % skal finansieres via den fremtidige overenskomstramme eller ved tilpasning af selve forsikringsproduktet, så ordningen forbliver omkostningsneutral for ATP efter prisstigningen udover de 1,5%.

Stk. 5. Helbredssikring
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.

Omkostningerne ved aftalen er pr.1. april 2026 kr. 142,82 (2026-niveau) pr. medarbejder omfattet af overenskomstens dækningsområde. Evt. prisstigninger ved indgåelse samt fornyelser, der overstiger 1,5 % skal finansieres via den fremtidige overenskomstrammer eller ved tilpasning af selve forsikringsproduktet, så ordningen forbliver omkostningsneutral for ATP efter etableringen udover de 1,5 %.

Stk. 6. Tilbagekøb
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

Stk. 1. Effektiv 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
Medarbejder og leder kan drøfte mulighederne for deltid under hensyntagen til arbejdsopgaverne og en hensigtsmæssig tilrettelæggelse af arbejdet.

Arbejdstimer mellem en deltidsansat medarbejders normale arbejdstid og en fuldtidsansats normale arbejdstid betragtes som merarbejde i henhold til overenskomstens § 9.

For medarbejdere, der arbejder på deltid, reduceres lønnen forholdsmæssigt i forhold til den aftalte arbejdstid.

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. Overtidsbetaling
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. Udbetaling af overarbejde og afspadsering
Udgangspunktet er, at overarbejde udbetales. Hvis medarbejderen ønsker det, og det er foreneligt med arbejdspladsens forhold, kan overarbejdet i stedet afspadseres inden for 2-3 måneder efter at det er oppebåret, medmindre andet aftales. Alle tillæg i forbindelse med overarbejde udbetales altid.

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

Efter skriftlig aftale mellem ATP og tillidsrepræsentant(erne) kan beregningsperioden ovenfor ekstraordinært udvides til 12 måneder.

Stk. 5. 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. Aftale om hjemmearbejde
Hjemmearbejde sker efter aftale og er omfattet af de sædvanlige overenskomst- og aftalevilkår, herunder arbejdstidsregler.

Stk. 2. Driftsforstyrelser
Driftsforstyrrelser mv., der direkte eller indirekte kan henføres til ATP, henregnes til normal arbejdstid. Tvivlstilfælde afgøres mellem medarbejderen og dennes nærmeste chef.

Stk.3. Udgifter
Medarbejderen kan ikke pålægges ekstra omkostninger som følge af opgaveløsning fra hjemmet.

Stk. 4 Lovgivning
Det påhviler ATP at sikre, at hjemmearbejdet til stadighed overholder lovgivningen.

Stk. 5 Arbejdsskadeforsikring
Medarbejdere, der løser opgaver fra hjemmet må ikke stilles ringere med hensyn til arbejdsskadeforsikring end medarbejdere, der er fysisk til stede 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.

For forældre der har termin (barnets forventede fødselstidspunkt) før den 1. april 2027 gælder:

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. Pension under orlov
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. Sygdom under graviditetsorlov
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 arbejdsudygtigheden 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. Sygdomsforfald
Fravær uden for det i stk. 2 nævnte tidsrum betragtes som sygdomsforfald og noteres i overensstemmelse med de herom gældende regler.

Stk. 12. Lægeattest
Lægeattest, der forlanges i henhold til stk. 10, betales af medarbejderen.

Stk. 13. Barnets indlæggelse
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.

For forældre der har termin (barnets forventede fødselstidspunkt) den 1. april 2027 eller derefter gælder:

Stk. 1. Generelt
Retten til frihed og dagpenge følger bestemmelsen i barselsloven. Overenskomstens bestemmelser regulerer i hvilket omfang, ATP betaler løn under orlov, og udvider ikke retten til frihed efter loven.

Det er en betingelse for udbetaling af løn, at ATP har ret til fuld dagpengerefusion i den periode, der udbetales løn, og at medarbejderen i nødvendigt omfang medvirker til, at ATP kan opnå refusion i overensstemmelse med loven. ATP er berettiget til at bringe lønnen til ophør, hvis ophøret af dagpenge skyldes medarbejderens forhold.

Det er endvidere en betingelse for betalt orlov fra ATP efter nedenstående regler, at medarbejderen er ansat i ATP på terminsdatoen.

Stk. 2. Definitioner
2.1. Ved 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

2.2. En forælder er soloforælder, hvis der kun er en forælder.

2.3. Medforældre defineres i ATP som en biologisk far, medmor eller socialforældre.

2.4. Surrogatforældre er forældre, der ved surrogataftale er blevet retlige forældre.

2.5. Adoptanter er forældre, der ved en adoptionsaftale er blevet retlige forældre.

Stk.3. Information om, barnets fødsel og afvikling af orlov
3.1. Ansatte gravides informationspligt (mor)
En ansat, der er gravid, skal med 3 måneders varsel underrette ATP om forventet fødselstidspunkt, og om hun agter at udnytte retten til fravær før fødslen jf. stk. 4.1.

Senest 6 uger efter fødslen skal den pågældende informere ATP om i hvilket omfang hun ønsker at udnytte retten til orlov efter fødslen jf. stk. 4.2.

Hvis den gravide ønsker at benytte sig af muligheden for at overføre nogle af de 10 uger efter barnets fødsel til den personkreds loven giver mulighed for, skal en sådan information gives ATP senest 4 uger før forventet fødselstidspunkt.

3.2. Medforældres informationspligt (far, medmor, socialeforældre)
En medforælder (biologisk eller social) skal senest 4 uger før orlovens forventede start meddele, hvornår orlov forventes påbegyndt.

Senest 6 uger efter fødsel skal gives besked om, hvor meget orlov, der ønskes afviklet efter stk. 5.

3.3. Surrogatforældre og adoptanters informationspligt
Følger samme regler som fremgår af stk. 3.2. Hvis adoptanten eller surrogatforælderen er givet op til 4 uger med løn før barnets modtagelse ved forevisning af dokumenteret myndighedskrav om tilstedeværelse

inden adoption, skal information om afvikling af disse uger, så vidt muligt ske 3 måneder inden orlovens påbegyndelse.

3.4. Dokumentation for fødslen
ATP kan anmode om dokumentation for tidspunktet for forventet fødsel samt fødselstidspunkt.

Stk. 4. Orlov med løn til mor
4.1. Før fødslen
En gravid medarbejder har ret til orlov med løn, fra det tidspunkt, hvor der er 4 uger til det forventede fødselstidspunkt.

4.2. Efter fødsel
En mor har ret til betalt orlov med løn i 24 uger efter fødslen. Herudover har mor eller en medforælder 2 ugers orlov med løn til deling, eller som den ene forælder kan afvikle alene.

4.3. Sygdom
Mors sygdomsforfald i ovennævnte perioder udvider ikke retten til betalt orlov efter pkt. 4.1 og 4.2.

Stk. 5 Orlov med løn til medforælder
En medforælder har mulighed for orlov med løn i 24 uger efter fødsel under forudsætning af, at medforælder er ansat i ATP på terminsdatoen. Herudover har mor eller en medforælder 2 ugers orlov med løn til deling, eller som den ene forælder kan afvikle alene.

Stk. 6 Orlov med løn til soloforælder
En mor eller medforældre, der ved fødsel er soloforælder, har ret til orlov med løn i 38 uger efter barnets fødsel.

Stk. 7 Orlov til forældre med to eller flere børn ved samme fødsel (flerlingeforældre)
7.1. Mors ret til ekstra betalt orlov
En mor til to eller flere børn ved samme fødsel (flerlingeforælder) har ret til betalt orlov i 13 uger ud over det antal uger, der fremgår af pkt. 4.2

7.2. Medforældres ret til ekstra betalt orlov
En medforælder til to eller flere børn ved samme fødsel (flerlingeforælder) har ret til betalt orlov i 13 uger ud over det antal uger, der fremgår af pkt. 5
Tilsvarende gælder for flerlinge adoptanter, når børnene ved modtagelsen er under 1 år.

Stk. 8. orlov med løn til adoptanter og surrogatforældre
Før barnets modtagelse
Den ene adoptant eller surrogatforældre gives op til 4 uger med løn før barnets modtagelse ved forevisning af dokumenteret myndighedskrav om tilstedeværelse inden adoption.

Efter barnets modtagelse
Begge forældre har ret til betalt orlov med løn i 24 uger efter fødslen. Herudover har forældrene ret til 2 ugers orlov med løn til deling, eller som den ene forælder kan afvikle alene.

En adoptant eller surrogatforældres dødsfald
Hvis en forælder dør efter barnets fødsel, indtræder den efterlevende forælder i den afdøde forælders uudnyttede ret til fravær med løn.

Stk. 9. Betaling af arbejdsgivers pensionsbidrag i perioder uden løn eller dagpenge
I perioder med orlov efter barselsloven hvor der ikke modtages løn eller dagpenge indbetaler ATP i op til 18 uger det pensionsbidrag som arbejdsgiver til enhver tid skal betale jf. § 6.

§ 13 Ferie

Stk. 1. Lovgivning
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. Forskudsferie
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.

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

Stk. 3. Ferietillæg

Indtil 31. december 2027 ydes ferietillæg efter nedenstående regler:
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 %.

Fra 1. januar 2028 ydes ferietillæg efter nedenstående regler:
Til medarbejdere, der holder ferie med løn, ydes et særligt ferietillæg på 1 %.

Procenten 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.

Ferietillægget på 1% udbetales 2 gange årligt i slutningen af maj og i slutningen af august, jf. ferielovens § 18.

§ 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

Stk. 1. Betalte fridage
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. Barns sygdom
I forbindelse med børns pasningskrævende sygdom gives op til to dages frihed med løn.

Der kan endvidere gives frihed med løn på barnets 3. sygedag. Der vil også kunne gives frihed med løn, såfremt barnet bliver sygt i løbet af medarbejderens arbejdsdag, og medarbejderen må forlade arbejdet som følge heraf, i de resterende arbejdstimer den pågældende dag.

Det er en betingelse for frihed udover 2 dage, at arbejdet tillader det.

Det er en generel betingelse for ret til frihed ved barns sygdom at barnet er under 18 år og barnet er hjemmeværende

Ved misbrug kan adgangen til tjenestefrihed inddrages.

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. 3.4. Sorgorlov til efterlevende forældre
Forældre med børn under 18 år, hvor den anden forældre afgår ved døden, har ret til frihed med løn i en periode på op til 12 uger regnet fra dødsfaldet. Det er en betingelse for frihed og udbetaling af løn, at ATP har ret til dagpengerefusion.

Denne bestemmelse træder i kraft samtidig med lovens ikrafttræden, forventeligt pr. 1. januar 2027.

Stk. 4. Tjenestefri uden løn
Hvor særlige forhold taler derfor, kan tjenestefrihed (orlov) uden løn indrømmes medarbejderen i tilfælde, hvor det ikke strider imod ATP's interesser.

Stk. 5. Orlovsansøgninger
Ansøgninger om orlov uden løn med henblik på udnyttelse af lovfæstede arbejdsmarkedsmæssige orlovsordninger kan forventes velvilligt behandlet af ATP.

Stk. 6. Flyttefri
Ved flytning gives 1 dags tjenestefrihed med løn på eller i umiddelbar tilknytning til flyttedagen.

Stk. 7. Jubilæum
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. Undervisningsarbejde
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. Seniorfrihed
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, kan som alternativ til de ovennævnte 5 ekstra fridage, aftale med leder at få nedsat sin 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 kunne aftale 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. Seniorsamtale
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. Outplacement
Afskediges en medarbejder, der er 55 år på afskedigelsestidspunktet, tilbydes der et outplacementforløb med en beløbsramme på 30.000 kr.

§ 18 Uddannelse

Stk. 1. Relevant uddannelse
Medarbejdere i ATP har ret og pligt til at deltage i uddannelse, der er relevant for deres arbejde. Uddannelsen skal understøtte ATP's virksomhedsgrundlag, vision og særlige indsatsområder samt bidrage til at bevare og videreudvikle medarbejderens markedsværdi som akademisk arbejdskraft.

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

Uddannelsesbehov drøftes mellem medarbejder og leder i den årlige Fokus-samtale.

Uddannelsesforløb kan desuden aftales løbende.

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

Stk. 2. Anden uddannelse
Uddannelse, som ikke er omfattet af stk. 1, er omfattet af denne bestemmelse.

Efter 3 års ansættelse har medarbejdere ret til 22,2 timers uddannelsesfrihed med løn pr. overenskomstperiode til efteruddannelse, hvis medarbejderen er fuldtidsansat. For deltidsansatte beregnes timeantallet forholdsmæssigt.

Uddannelsesfriheden kan efter konkret aftale med People & Culture (HR) opspares og overføres til en ny overenskomstperiode. Uddannelsestiden kan anvendes fleksibelt og behøver ikke at blive afholdt i en sammenhængende periode. Optjent uddannelsestid bevares ved stillingsskift inden for ATP og tilknyttede datterselskaber, men kan ikke konverteres til frihed eller løn ved fratrædelse.

Medarbejdere kan opspare op til 37 timers flexfrihed pr. overenskomstperiode til brug for uddannelsestid. Der er derudover mulighed for – efter aftale – at opspare yderligere flexfrihed, som øremærkes til uddannelsesformål.

Hvis medarbejderen fratræder sin stilling, og der fortsat er opsparet flexfrihed øremærket til uddannelse, udbetales disse timer.

§ 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 lokalenheder
Medlemmer af Djøf og DM har i hver lokalenhed 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 lokalenheden til under 5 medlemmer ophører hvervet som tillidsrepræsentant ved udløb af valgperioden.

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

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

I lokalenheder, 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 lokalenhed (hvis afskedigelse sker i lokalenheden) 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. Tillidsrepræsentanttid
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. Vederlag/tillæg
Ud over sædvanlig løn modtager tillidsrepræsentanten et tillæg som kompensation for varetagelsen af tillidsrepræsentanthvervet, herunder opgaver der ligger ud over det forventelige med hensyn til tidspunkter og omfang.

Der ydes med virkning fra 1. april 2026 et ikke-pensionsgivende tillidsrepræsentanttillæg.

Tillægget ydes efter nedenstående model:

Antal AC-medarbejdere (HC) pr. Lokation	Tillæg (kr. pr. måned)
Under 50	1.250
Mellem 51-100	1.500
Over 100	2.000
Fællestillidsrepræsentanten	2.500

Stk. 6. Faglige kurser
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. Afskedigelse
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

Stk. 1. Generelt
Overenskomstens parter søger 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.

Bestemmelserne i stk. 2-3 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.2. Ansættelse og forlængelse
Ansættelse og eventuel forlængelse af ansættelse af de i stk. 1 omfattede grupper sker i henhold til overenskomstens bestemmelser suppleret af en lokalaftale indgået mellem ATP og tillidsrepræsentanten(erne).

Stk. 3. Lokalaftale
Den i stk. 2 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 2026 og kan af parterne opsiges med 3 måneders varsel til en 1. april; dog tidligst 1. april 2029.

Hillerød, den 26. marts 2026

For ATP:

Line Budtz Pedersen

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

"Bilag 1 – Uddannelser og pensionsordninger
Overenskomsten omfatter akademiske medarbejdere med en bachelor- eller kandidatuddannelse inden for en af de nedenfor anførte uddannelser, når medarbejderen ansættes i en stilling, der forudsætter anvendelse af den pågældende uddannelse, jf. overenskomstens § 1.

Bilaget fastlægger, hvilken kollektiv pensionsordning pensionsbidraget skal indbetales til for de omfattede uddannelser. Pensionsbidraget indbetales til den kollektive pensionsordning, der fremgår af oversigten, eller som følger af den relevante grænsedragning mellem Akademikerorganisationernes medlemsorganisationer. Hvis der ikke findes en relevant kollektiv pensionsordning, indbetales pensionsbidraget til ATP's obligatoriske pensionsordning i PFA, jf. overenskomsten mellem ATP og PFA Pension.

Ændringen af bilagets betegnelse og formulering indebærer ikke en udvidelse eller indskrænkning af overenskomstens hidtidige dækningsområde."

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.
Dansk Sygeplejeråd ()PKA	Cand.cur.
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

Lønsystemet 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.

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

2. Lønsammensætning

Lønsystemet 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 jobbets 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 opsættes målsætninger, der vil kunne danne grundlag for en eventuel fremtidig regulering. Målsætningerne skal dokumenteres, så de er tilgængelige for en eventuel ny leder og/eller P&C. Hvis der ikke er forventning om, at en udvikling i kompetencer eller ansvar kan opnås i den nuværende stilling eller generelt, skal dette tilkendegives over for medarbejderen.

4. Informationer til Tillidsrepræsentanter

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

- Løndelenes 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 pr. måned på mindst 54.706,55 kr. (2026) for eksternt rekrutterede. Beløbet reguleres til kr. 55.201,25 pr. 1. april 2027 og kr. 55.901,35 pr. 1. april 2028.

For internt rekrutterede, der er ansat på skalaløn er lønnen minimum eksisterende løn + et tillæg på 5.268,25 kr. (2026). Beløbet reguleres til kr. 5.315,90 pr. 1. april 2027 og kr. 5.383,35 pr. 1. april 2028.

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.

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

Alle relevante uddannelsesønsker som ikke kan imødekommes, begrundes overfor medarbejderen. Medarbejderen kan via tillidsrepræsentanten forelægge dokumenterede afslag for Operations, People & Culture (HR) til drøftelse med oplysning om Indholdet af kurset, baggrund for kursusønske og begrundelse for afslaget.

Der nedsættes en arbejdsgruppe – hvor fællestillidsrepræsentanten og People & Culture indgår - der drøfter behovet for en kompetencestrategi og -analyse, så kompetenceudviklingsindsatsen tilpasses 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 arbejdspres 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.

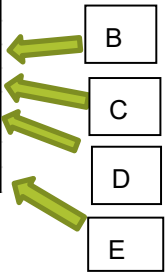
Bilag 6 - Akademiker-forligets ramme og reguleringsordningen

Fra og med overenskomsten 2026 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, B og C skal udgøre den økonomiske ramme for forliget.

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

Nedenfor er statens forlig fra 2026 brugt som eksempel.

Økonomisk ramme	1.4.2026	1.8.2026	1.4.2027	1.1.2028	1.4.2028	I alt OK2026
Generelle lønstigninger	1,73%	0,65%	1,83%		2,59%	6,80%
Særlige prioriteringer	0,21%		0,22%			0,43%
Midler til andre formål	0,07%		0,77%	0,36%		1,20%
Reguleringsordning	-0,64%		0,05%		-0,04%	-0,63%
Udmøntning (generel+puljer og andre formål+reg.ordn.)	1,37%	0,65%	2,87%	0,36%	2,55%	7,80%
Skøn for reststigning	0,30%		0,30%		0,30%	0,90%
Samlet lønudvikling (udmøntning+reststigning)	1,67%	0,65%	3,17%	0,36%	2,85%	8,70%



Reguleringsordningen:

Udmøntningen – positiv eller negativ - af reguleringsordningen sker 1. april 2026, 1. april 2027 og 1. april 2028 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 2,38% for skalaansatte pr. 1. april 2026, 1,83% for skalaansatte pr. 1. april 2027 og 2,59% for skalaansatte pr. 1. april 2028.

	1. april 2026	1. april 2027	1. april 2028	I alt OK26
Generel stigning (sats) - Skala	2,38	1,83	2,59	6,80
Reguleringsordningen	-0,64	0,05	-0,04	-0,63
Sub-total	1,74	1,88	2,55	6,17

Eksempler på udmøntning af reguleringsordningen:

1) Reguleringsordning opgøres til positiv +0,14% pr. 1. april 2026

	1. april 2026
Generel stigning – Skala	2,38+0,14=2,52% af martslønnen 2026

2) Reguleringsordning opgøres til negativ -0,16% pr. 1. april 2026

	1. april 2026
Generel stigning - Skala	2,38-0,16=2,22% af martslønnen 2026

Eksempel på beregning af reguleringsordning med et negativt på 0,64% pr. 1. april 2026 og et positivt på 0,05% pr. 1. april 2027 ved en samlet månedsløn på 45.000 kr. Ved samlet månedsløn forstås alle månedlige varige pensionsgivende løndele. Samlet månedsløn beregnes af martslønnen 2026.

Eksempler:	**31. marts 2026**	**1. april 2026**	**1. april 2027**
Aftalt Generel stigning (sats)		2,38%	1,83%
Samlet månedsløn i kr.	45.000	46.071	46.895
1) Reguleringsordning på negativ 0,64% pr. 1. april 2026 og på positivt 0,05% pr. 1. april 2027		1,74%	1,88%
1) Reguleringsordning Generel stigning (sats)	45.000	45.783	46.629
2) Reguleringsordning på positiv 0,52% pr. 1. april 2026 og på negativ 0,16% pr. 1. april 2027		2,90%	1,67%
2) Reguleringsordning Generel stigning (sats)	45.000	46.305	47.057

Oprindeligt aftalt 8. juni 2021 ifm. overenskomstforhandlingerne og senere opdateret med nye tal pr. 1. april 2026.

Bilag 7 - Lønsystem for kandidater

Lønomkostninger på kandidatniveau.
Det er ikke ATP's intention, at indførelsen af et nyt lønsystem 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 KVU

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

I forbindelse med ændringen af § 1, stk. 1 indestår Akademikerorganisationerne for at der med ændringen fra DJØF/DM til Akademikerorganisationerne ikke sker udvidelse af overenskomstens dækningsområde i forhold til andre overenskomster, og at enhver grænsedragning i forhold til andre overenskomster er ATP uvedkommende. I tilfælde af tvivl om, hvor en medarbejder henhører, faldes tilbage på formuleringen af § 1 stk. 1, pr. 31. marts 2026

Bestemmelsen pr. 31. marts 2026:

”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. ”

Bilag 13 – Nyt lønsystem

Parterne har i forbindelse med overenskomstforhandlingerne 2026 drøftet indførelsen af en ny og mere fleksibel lønmodel.

Parterne er enige om, at det ikke er realistisk at ændre lønmodel i forbindelse med fornyelsen, men er enige om i overenskomstperioden at optage forhandlinger om en ny lønmodel, og at det er ambitionen at få en ny lønmodel på plads inden 1. april 2029.

Det er en forudsætning fra begge sider, at omlægningen vil være omkostningsneutral.

Bilag 14 – Håndtering af faglig voldgiftskendelse af 4. november 2026 om honorering af over/-merarbejde for deltidsansatte

Implementering af kendelsen herunder efterbetaling afventer udfaldet af de forhandlinger der optages på statens område senest 1. maj 2026. Når udfaldet af forhandlingerne foreligger optager parterne drøftelser om implementeringen i parternes overenskomst.

Parterne er enige om, at det ikke udgør overenskomstbrud ikke at følge indholdet af den faglige voldgift før den er implementeret i parternes overenskomst.

Parterne har aftalt at forældelsen af evt. krav er suspenderet i perioden fra 1. februar 2026 til parterne er enige om, at der foreligger en endelig inkorporering i parternes overenskomst.

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 tilkendegives 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 fortrædigelse 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, sålænge 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 - 2021

Underskrift:

For DJØF/DM:

Dato: 15.10.21

Underskrift

Dato: 16.10.21

Underskrift: