



Akademikere i KL

Mellem KL og
DJØF/DM/IDA
Pr. 1. april 2024

Indholdsfortegnelse

§ 1. Overenskomstens område	4
§ 2. Ansættelsesbrev	4
§ 3. Grundløn.....	4
§ 4. Bachelorer	5
§ 5. Bibliotekarer.....	5
§ 6. Rådighedsforpligtelse	5
§ 7. Specialkonsulenter, chefkonsulenter, forhandlingsledere og vicekontorchefer m.v.....	5
§ 8. Personlige tillæg	6
§ 9. Forhandling af personlige tillæg	7
§ 10. Tvister	7
§ 11. Engangsvederlag.....	8
§ 12. Lønudvikling	8
§ 13. Lønberegning/lønfradrag.....	8
§ 14. Anciennitet.....	8
§ 15. Lønregulering	9
§ 16. Lønudbetaling.....	9
§ 17. Midlertidig funktion i højere stilling.....	9
§ 18. Pension.....	9
§ 19. Fritvalg.....	10
§ 20. Arbejdstid.....	11
§ 21. Deltidsbeskæftigede, ansættelse, løn og anciennitet.....	11
§ 22. Tidsbegrænset ansættelse	12
§ 23. Merarbejde	12
§ 24. Rejsetid og godtgørelse af udgifter ved tjenesterejser	13
§ 25. Registrering af tid ved deltagelse i kurser	14
§ 26. Tjenestefrihed.....	14
§ 27. Ferie	14
§ 28. Fravær af familiemæssige årsager (barsel m.v.)	15
§ 29. Barns 1. og 2. sygedag.....	15
§ 30. Opsigelse.....	16
§ 31. Tillidsrepræsentanter og arbejdsmiljørepræsentanter	17
§ 32. Rameaftale om seniorpolitik	17
§ 33. Bruttotræk.....	18
§ 34. Introduktionsstillinger.....	18
§ 35. Ikrafttræden og opsigelse	18
 Bilag 1 – Overenskomstens område	 20
 Bilag 2 – Oversigt over pensionskasser	 27
 Bilag 3 – Hovedaftale (Afskrift).....	 29
Kapitel 1 Hvem er omfattet.....	29
Kapitel 2 Formål	29
Kapitel 3 Interessetvister	30
Kapitel 4 Retstvister.....	31
Kapitel 5 Ikrafttræden og opsigelse	33

Bilag 4 – Aftale om godtgørelse for merarbejde til overenskomstansatte akademikere (Afskrift af den kommunale aftale på området, 31.03).....	35
§ 1 Aftalens område.....	35
§ 2 Merarbejdsbegrebet	35
§ 3 Indberetning.....	36
§ 4 Merarbejdets fastsættelse	36
§ 5 Godtgørelsen.....	36
§ 6 Betaling.....	37
§ 7 Lokale aftaler	37
§ 8 Ikrafttræden og opsigelse	37
 Bilag 5 – Den gode lokale lønforhandling - Inspiration til processen.....	38
 Bilag 6 – Aftale om introduktionsstillinger (afskrift af den kommunale aftale på området, 31.03).....	39
§ 1. Hvem er omfattet.....	39
§ 2. Varighed	39
§ 3. Løn	39
§ 4. Pension.....	40
§ 5. Arbejdstid.....	40
§ 6. Uddannelse	40
§ 7. Opsigelse.....	40
§ 8. Øvrige ansættelsesvilkår	41
§ 9. Ikrafttræden og opsigelse	41

§ 1. Overenskomstens område

Stk. 1

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

Stk. 2

Overenskomsten omfatter ikke tjenestemænd.

Bemærkning

Personer, der oppebærer rådighedsløn eller ventepenge, er således ikke omfattet af overenskomsten.

Stk. 3

Den til enhver tid gældende hovedaftale mellem de (amts)kommunale arbejdsgivere og AC-organisationerne vedrørende overenskomstansatte akademikere er gældende. Hovedaftalen af 16. august 2012 er optrykt i bilag 3.

§ 2. Ansættelsesbrev

"Aftale om arbejdsgiverens pligt til at oplyse ansatte om ansættelsesvilkår (Ansættelsesbeviser)" gælder.

Bemærkning

Aftalen er optrykt som bilag F i KL's fællesregler.

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

§ 3. Grundløn

Stk. 1

Akademikere indplaceres i nedenstående grundlønstrin:

[O.24]

	Årlig pensionsgivende grundløn ekskl. pensionsbidrag (31.03.2000 niveau)	
Løntrin	1. april 2024 Trin 1 og trin 2 er begge 2-årige	1. april 2025 Alle løntrin er 1-årige
1	250.272	264.788
2	282.791	280.609
3	350.677	296.430
4		312.251
5		356.452

[O.24]

Stk. 2

Grundlønnen dækker de funktioner, en akademiker umiddelbart er i stand til at varetage på baggrund af sin akademiske uddannelse.

§ 4. Bachelorer

Bachelorer (handelsjurister, AAE'ere, AAD'ere, HA'ere, ESA'ere, BA'ere, BS'ere og levnedsmiddelingenører) indplaceres under forudsætning af, at den pågældende ansættes i en stilling, der opslås til besættelse med en akademiker, i nedenstående grundlønstrin:

[O.24]

	Årlig pensionsgivende grundløn ekskl. pensionsbidrag (31.03.2000 niveau) Trin 1 og trin 2 er 2-årige.	
Løntrin	1. april 2024	1. april 2025
1	226.679	230.096
2	245.064	248.742
3	273.345	277.466

[O.24]

§ 5. Bibliotekarere

Stk. 1

Bibliotekarere indplaceres i nedenstående grundlønstrin:

Løntrin	Årlig pensionsgivende grundløn ekskl. pensionsbidrag (31.03.2000 niveau) Trin 1 er 2-årigt og trin 2 er 4-årigt.
1	202.208
2	214.234
3	257.832

Stk. 2

Bibliotekarere er ikke omfattet af § 6.

§ 6. Rådighedsforpligtelse

Ovenstående grundløn indbefatter, at medarbejderen har en rådighedsforpligtelse og forpligtelse til indtil 20 timers merarbejde pr. kvartal i overensstemmelse med hidtidig praksis. For medarbejdere på deltid reduceres denne forpligtelse forholdsmæssigt.

§ 7. Specialkonsulenter, chefkonsulenter, forhandlingsledere og vicekontorchefer m.v.

Stk. 1

Specialkonsulenter aflønnes på grundlønstrin 4, hvor den årlige pensionsgivende løn udgør 361.215 kr. (31.03.2000 niveau). [O.24] Med virkning fra den 1. april 2025 aflønnes specialkonsulenter på grundlønstrin 6, hvor den årlige pensionsgivende løn udgør 367.563 kr. (31.03.2000 niveau). [O.24]

Stk. 2

Chefkonsulenter, forhandlingsledere og vicekontorchefer m.v. aflønnes på grundlønstrin 5, hvor den årlige pensionsgivende løn udgør 427.328 kr. (31.03.2000 niveau). **[O.24]** Med virkning fra den 1. april 2025 aflønnes chefkonsulenter, forhandlingsledere og vicekontorchefer m.v. på grundlønstrin 7, hvor den årlige pensionsgivende løn udgør 434.938 kr. (31.03.2000 niveau). **[O.24]**

§ 8. Personlige tillæg

Stk. 1

Personlige tillæg ydes ud over grundlønnen, og kan ydes som varige eller midlertidige pensionsgivende tillæg.

Stk. 2.

Personlige tillæg kan ydes i forbindelse med ansættelsen eller for allerede ansatte ved den årlige lønforhandling.

Bemærkning

Ved ydelse af personlige tillæg lægges vægt på medarbejderens bidrag til at sikre kvaliteten og effektiviteten af KL's opgaveløsning, således at lønnen afspejler den enkeltes individuelle kompetencer samt arbejds- og ansvarsområder.

Referencerammen for ydelse af personlige tillæg til den enkelte medarbejder er KL's mission, vision og værdier og KL's strategiske mål. I tilfælde af, at en medarbejder har stor rejseaktivitet, kan der tages hensyn hertil ved fastansættelsen/forhøjelse af det personlige tillæg.

Stk. 3.

Ydelse af varige samt midlertidige tillæg skal begrundes. Ved ydelse af midlertidige tillæg skal det fremgå af begrundelsen, hvorfor tillægget er midlertidigt og hvornår midlertidigheden ophører.

Bemærkning

I forbindelse med indførelsen af personlige tillæg, som erstatning for funktions- og kvalifikationstillæg, er det ikke hensigten at udvide den hidtil anvendte praksis for ydelse af midlertidige tillæg. Det forudsættes at begrundelsen for midlertidigheden er saglig og velafgrænset. Som eksempler herpå kan nævnes projektopgaver, tidsbegrænsede udviklingsopgaver, deltagelse i tidsbegrænsede arbejdsgrupper, tillæg ydet i forbindelse med udstationeringer, tillæg ydet for varetagelse af opgaver som falder bort.

Stk. 4.

Personlige tillæg forhandles i overensstemmelse med § 9.

Stk. 5

Ydelse af personligt tillæg kan foruden efter stk. 1 også ske ved, at medarbejderen tillægges anciennitet således, at indplacering sker på et højere grundlønstrin end ancienniteten, jf. § 14, berettiger til. Forhandlingsreglerne i § 9 finder tilsvarende anvendelse.

§ 9. Forhandling af personlige tillæg

Stk. 1

Personlige tillæg aftales mellem tillidsrepræsentanten og den enkelte kontor/centerchef.

Bemærkning

Forud for forhandlingerne udveksler parterne begrundede indstillinger.

Stk. 2

Kan der ikke ved forhandling jf. stk. 1, opnås enighed, videreføres forhandlingerne med deltagelse af HR.

Stk. 3

Forhandling af personlige tillæg finder sted én gang årligt i 4. kvartal. Personlige tillæg har virkning fra 1. januar i det følgende år.

Herudover kan såvel ledelsen som tillidsrepræsentanten begære en forhandling om ydelse af personlige tillæg, fx i forbindelse med ansættelser. Forhandlingen skal afholdes hurtigst muligt og senest 8 dage efter begæringen, medmindre andet aftales.

Stk. 4

Ved forhandlingerne udarbejdes et referat indeholdende begrundelser for de ydede tillæg, som er en forudsætning for udmøntningen, samt størrelsen af tillægget.

Bemærkning

Referatet underskrives af tillidsrepræsentanten samt kontorchefen. Tillidsrepræsentanten får kopi af alle indgåede aftaler.

Stk. 5

Ved nyansættelser kontaktes tillidsrepræsentanten snarest muligt med henblik på evt. forhandling af tillæg forud for ansættelsen.

Stk. 6

Parterne er enige om én gang årligt, i september måned, at evaluere det foregående års lønudvikling, bl.a. på baggrund af de af KL udarbejdede lønstatistikker fra året før.

§ 10. Tvister

Stk. 1

Ved manglende enighed mellem ledelsen og tillidsrepræsentanterne fortsætter forhandlingerne med DJØF, DM og/eller IDA.

Stk. 2

I tilfælde af interesseløst tvister behandles forhandlingerne i overensstemmelse med etableret praksis på det kommunale område.

Stk. 3

I tilfælde af retstvister behandles sagen i overensstemmelse med hovedaftalen, jf. bilag 3.

§ 11. Engangsvederlag

Der kan ydes engangsvederlag i henhold til "Aftale om engangsvederlag", som er optrykt som bilag J i KL's fællesregler.

§ 12. Lønudvikling

Stk. 1

Såfremt en medarbejder efter 3 år på sluttrin i KL ikke er ydet personligt tillæg, forpligter KL sig til - på foranledning af tillidsrepræsentanterne - at give medarbejderen en klar melding om, hvorfor medarbejderen ikke hidtil er blevet tildelt personligt tillæg, og hvilke initiativer medarbejderen og ledelsen skal iværksætte for, at medarbejderen opnår personligt tillæg.

Stk. 2

Ved forhandlingerne, jf. stk. 1, forpligter KL sig til at give klare begrundelser for, hvorfor medarbejderen ikke har fået personligt tillæg svarende til det gennemsnitlige lønniveau for medarbejdere på slutløn. Der kan i forbindelse hermed, med udgangspunkt i en konkret vurdering, indgås aftale om, hvilke initiativer der skal iværksættes med henblik på at sikre medarbejderen en fortsat lønudvikling med udgangspunkt i kriterierne for personligt tillæg. Der kan f.eks. tages hensyn til det lønniveau andre medarbejdere med tilsvarende funktioner og kvalifikationer har opnået. Ved forhandlingerne kan der også indgås aftale om ydelse af personligt tillæg, såfremt kriterierne herfor er opfyldt.

§ 13. Lønberegning/lønfradrag

"Aftale om lønberegning/lønfradrag for månedslønnet personale" gælder.

Bemærkning

Aftalen er optrykt som bilag C i KL's fællesregler.

§ 14. Anciennitet

Ancienniteten regnes normalt efter det antal år, den pågældende efter bestået eksamen i eller uden for KL - har været beskæftiget med arbejde betinget af akademisk uddannelse, herunder eventuel værnepligtstjeneste, medmindre andet er aftalt, jf. § 8, stk. 6. Ancienniteten afrundes opad til et helt antal måneder, dog således, at den tidligst beregnes fra udgangen af den måned, hvori den pågældende har bestået eksamen.

Bemærkning

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

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

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

For kandidater, der ansættes i KL, og som forinden har været ansat som bachelorer i KL i en stilling, der normalt besættes med en akademisk kandidat, medregnes ancienniteten optjent under ansættelsen som bachelor ved indplacering efter § 3.

§ 15. Lønregulering

Lønnen reguleres med den procentregulering, som er gældende på det kommunale område.

[OK24] Stk. 2

De generelle stigninger omfatter også den ekstraordinære håndtering af en eventuel ubalance mellem det kommunale og den private lønudvikling, som udmøntes (positivt såvel som negativt) sammen med de generelle lønforbedringer pr. 1. november 2025. [OK24]

§ 16. Lønudbetaling

Lønnen udbetales månedsvis bagud.

§ 17. Midlertidig funktion i højere stilling

Når en ansat midlertidig fungerer i en vicekontorchef-, kontorchef- eller centerchefsstilling, ydes den ansatte et pensionsgivende midlertidigt personligt tillæg, for tjenesten i den højere stilling. Størrelsen af tillægget aftales mellem tillidsrepræsentanten og HR.

§ 18. Pension

Stk. 1

Der indbetales pensionsbidrag til den relevante pensionskasse/-ordning, der er nævnt i bilag 2.

Bemærkning

Opmærksomheden henledes på det skema om ansættelsesoplysninger, som AC-pensionskasserne har udsendt. Skemaet skal indsendes til AC-pensionskasserne ved nyanættelser og ved ændring af ansættelsesvilkår.

Stk. 2

Det samlede pensionsbidrag udgør 18,30 % af de pensionsgivende løndelev. Af pensionsbidraget, der indbetales af KL, anses 1/3 for at være den ansattes eget bidrag.

Stk. 3

KL indbetaler det samlede pensionsbidrag til pensionsordningen månedsvis bagud i tilknytning til lønudbetalingen.

Stk. 4

Efter anmodning fra den ansatte tilbageholder KL over en nærmere bestemt periode et ekstraordinært pensionsbidrag.

Bemærkning

Opmærksomheden henledes på, at såfremt det ekstraordinære pensionsbidrag overstiger en vis størrelse, kan pensionskassen kræve fornyede helbredsoplysninger. Reglerne er forskellige i de enkelte pensionskasser. I P+ (tidligere JØP) gælder f.eks., at der kan indbetales op til 3 % ekstraordinært pensionsbidrag uden fornyede helbredsoplysninger.

Stk. 5

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

Stk. 6

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

Stk. 7

Tilbagekøb uden forbindelse med pensionsbegivenhedens indtræden kan ikke finde sted for bidrag, der indbetales efter 1. april 1995. For bidrag indbetalt inden denne dato gælder de hidtidige regler. Dog kan tilbagekøb finde sted for så vidt angår pensionsbidrag, der er indbetalt for udenlandske statsborgere i forbindelse med, at de tager bopæl uden for Danmark efter en periode med ansættelse efter denne overenskomst.

Stk. 8

Efter anvisning af pensionsordningen og med arbejdsgiverens forudgående godkendelse kan bidragene indbetales til en anden pensionsordning, hvis indhold kan godkendes af de relevante overenskomstparter.

Stk. 9

Hvis deltidsbeskæftigede aflønnes med timeløn for arbejde, der ligger ud over den aftalte beskæftigelse, jf. § 21, er denne aflønning pensionsgivende.

§ 19. Fritvalg

Stk. 1

Den ansatte kan vælge at få beløbet udbetalt i stedet for pension for den del af pensionsbidraget, som overstiger 15,8 %**[O.24]**, indtil 1. april 2025, hvor procentsatsen ændres til 15%**[O.24]**.

Stk. 2

Beløbet er ikke pensionsgivende, og der ydes ikke særlig feriegodtgørelse af beløbet.

Beløbet udbetales månedsvis bagud samtidig med lønudbetalingen.

Stk. 3

Tilvalg af ordningen, jf. stk. 1, foretages for mindst et år ad gangen. Bortset fra ved nyansættelser sker tilvalget med virkning fra den 1. januar.

Hvis den ansatte ønsker at fravælge ordningen, sker dette på den ansattes eget initiativ og med virkning fra den 1. januar.

Bemærkning

Omregningen fra pensionsbidrag til tillæg sker udgiftsneutralt.

Ansættelsesmyndigheden kan, inden for de givne rammer, fastsætte procedurer for de ansattes valg.

§ 20. Arbejdstid

Stk. 1

Lønnen i §§ 3-5 og 7 forudsætter fuldtidsbeskæftigelse svarende til normalt 37 timer ugentlig.

Stk. 2

Juleaftensdag, nytårsaftensdag og grundlovsdag er fridage. Fredag efter Kristi Himmelfartsdag er en halv fridag.

Stk. 3

"Aftale om visse aspekter i forbindelse med tilrettelæggelse af arbejdstiden" gælder.

Bemærkning

Aftalen er optrykt som bilag D i KL's fællesregler.

Stk. 4

Den kommunale rammeaftale om tele- og hjemmearbejde gælder.

Bemærkning

Aftalen er optrykt som bilag G i KL's fællesregler.

Stk. 5

Rammeaftale om deltidsarbejde gælder.

Bemærkning

Aftalen er optrykt som bilag H i KL's fællesregler.

§ 21. Deltidsbeskæftigede, ansættelse, løn og anciennitet

Stk. 1

1. Ved ansættelse på deltid med mindre end 8 arbejdstimer pr. uge træffes forud aftale mellem KL og organisationen.
2. Ved ansættelse på deltid med 8-20 timer pr. uge sker efterfølgende underretning fra KL til organisationen.

Stk. 2

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

Stk. 3

1. Ved ansættelse på deltid med mindre end 8 timer pr. uge optjenes anciennitet i forhold til den nedsatte tjenestetid.
2. Ved ansættelse på deltid med mindst 8 timer pr. uge optjenes fuld anciennitet.
3. Hvis en ansat har (haft) mere end en deltidsansættelse, kan de ugentlige timetal sammenlægges til brug ved beregning af ancienniteten.
4. Relevant timelønsbeskæftigelse, der udgør mindst 8 timer pr. uge, medregnes, hvis beskæftigelsen har (haft) en sammenhængende varighed af 3 måneder.

Bemærkning

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

§ 22. Tidsbegrænset ansættelse

Den kommunale rammeaftale om tidsbegrænset ansættelse gælder.

Bemærkning

Aftalen er optrykt som bilag I i KL's fællesregler.

§ 23. Merarbejde

Stk. 1

"Aftale om godtgørelse for merarbejde til overenskomstansatte akademikere" gælder, medmindre andet fremgår af nedenstående regler.

Bemærkning

Aftalen er optrykt som bilag 5.

Stk. 2

Mearbejde opgøres kvartalsvis i overensstemmelse med stk. 4-10, jf. dog stk. 3.

Bemærkning

Rådighedsforpligtelsen, jf. § 6, er på 20 timer i kvartalet.

Stk. 3

For chefkonsulenter, forhandlingsledere og vicekontorchefer m.v. aflønnet på trin 5 [O.24] Fra den 1. april 2025 trin 7 [O.24] opgøres merarbejde årsvis, og godtgørelsen fastsættes i overensstemmelse med hidtidig praksis for ydelse af godtgørelse til tjenestemænd i tilsvarende stillinger i kommunerne.

Stk. 4

Afspadsering bør normalt være tildelt den ansatte inden udløbet af det kvartal, der ligger umiddelbart efter det tidspunkt, da merarbejdets omfang er opgjort, jf. stk. 2 og 3. I særlige tilfælde kan afspadseringen dog udskydes i op til 1 år efter tidspunktet for opgørelsen af merarbejdet.

Stk. 5

Hvis afspadsering er udskudt i henhold til stk. 4, og afspadsering ikke kan ydes inden, der er forløbet 1 år efter tidspunktet for opgørelsen af merarbejdet, så har den ansatte krav på at få afspadsering konverteret til omsorgsdage, som afvikles i henhold til reglerne i "Aftale om fravær af familiemæssige årsager", jf. KL's fællesregler bilag B, eller betaling, som udbetales inden, der er forløbet 1 år efter opgørelsestidspunktet. Det er dog en betingelse for at konvertere ret til afspadsering til omsorgsdage, at medarbejderen i øvrigt er omfattet af reglerne om omsorgsdage, jf. KL's fællesregler bilag B.

Stk. 6

Godtgørelse kan alene ydes for tjenstligt merarbejde, som er af midlertidig karakter, og som på forhånd er aftalt (mundtligt eller skriftligt) mellem medarbejdere og chef eller i øvrigt på forhånd har været godkendt som en forudsætning for den forsvarlige varetagelse af de med stillingen forbundne tjenstlige pligter.

Stk. 7

Godtgørelse kan endvidere kun ydes, såfremt merarbejdet har været af større omfang og har strakt sig over en længere periode.

Stk. 8

Hvis merarbejdet ikke kan afspadseres, godtgøres merarbejdet med en timesats, der beregnes som 1/1924 af nettoårslønnen i henhold til §§ 3 – 8 med tillæg af 1/3 af det samlede ordinære pensionsbidrag, med tillæg af 50%.

Stk. 9

For deltidsbeskæftigede gælder, at der alene er tale om merarbejde for så vidt der er tale om timer udover 37 timer pr. uge. Timer op til 37 timer pr. uge udbetales eller afspadseres time for time. Såfremt timerne udbetales, indbetales, jf. § 18, stk. 9, pensionsbidrag heraf.

Stk. 10

Bestemmelserne i stk. 1-9 og § 6 kan fraviges ved indgåelse af en lokal aftale i det enkelte kontor. Aftalen indgås mellem tillidsrepræsentanten og kontorchefen.

§ 24. Rejsetid og godtgørelse af udgifter ved tjenesterejser

Stk. 1

Rejsetid ved rejser i indlandet i forbindelse med tjeneste udenfor tjenestestedet medregnes fuldt ud i arbejdstiden. Arbejdsfrit ophold uden for KL's normale arbejdstid indgår i rejsetiden, dog højst med 2 timer.

Stk. 2

Rejsetid opgøres med det normale tjenestested eller et midlertidigt arbejdssted som udgangspunkt og slutpunkt. Påbegyndes eller afsluttes rejsen uden for tjenestestedet (f.eks. bopæl), kan dog højst den faktisk medgående rejsetid medregnes i rejsetidsopgørelsen.

Stk. 3

Rejsetid mellem kl. 22.00 og kl. 08.00 medregnes ikke som rejsetid, hvis der i forbindelse med rejsen stilles soverum til rådighed. Dog medregnes rejsetid i perioden mellem kl. 22.00 og kl. 08.00, hvis der i det pågældende tidsrum rent faktisk foretages rejse uden overnattingsmuligheder.

Stk. 4

Udgifter ved tjenesterejser i ind- og udland, herunder godtgørelse for benyttelse af eget transportmiddel, godtgøres efter de regler, der gælder i KL.

§ 25. Registrering af tid ved deltagelse i kurser

Stk. 1

Når der bevilges tjenestefrihed med løn til efteruddannelse, registreres den medgåede tid til kursusdeltagelsen plus rejsetiden, jf. § 24. Der kan for den medgående tid til kursusdeltagelsen dog maksimalt registreres den daglige normtid (det vil sige 7 timer og 24 minutter for fuldtidsbeskæftigede) plus rejsetiden.

Stk. 2

Ved deltagelse i interne seminarer og lignende i kontorer, afdelinger m.v. registreres den faktisk medgående arbejds- og rejsetid til de arbejdsbestemte aktiviteter.

Stk. 3

I ganske særlige tilfælde kan direktionen beslutte, at der ved deltagelse i særlige kurser kan registreres timer udover, hvad der fremgår af stk. 1.

§ 26. Tjenestefrihed

Stk. 1

KL kan give den ansatte tjenestefrihed uden løn, når det ikke strider mod KL's interesse.

Bemærkning

Parterne er enige om at se positivt på ansøgninger om orlov i tilfælde af at ægtefællen skal udstationeres. Det er fortsat chefen, der vurderer, om der kan ydes orlov til den enkelte medarbejder ud fra en afvejning af begrundelsen for orloven samt mulighederne for at kontoret fortsat kan fungere hensigtsmæssigt.

Stk. 2

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

1. det er aftalt mellem de relevante overenskomstparter,
2. tjenestefriheden bruges til studier og
3. studierne er i KL's interesse.

Stk. 3

Tjenestefrihed kan gives i indtil 5 år. Det er KL's ansvar, at der er en stilling ledig til den pågældende ved tjenestefrihedens ophør.

§ 27. Ferie

Følgende aftaler om ferie finder anvendelse: Aftale om ferie for personale ansat kommuner gældende pr. 1. september 2020 (05.12), Aftale om 6. ferieuge, særlig feriegodtgørelse og forhøjet feriegodtgørelse mv. for personaleansat i kommuner pr. 1. september 2020 (05.11) **[O.24]** og Aftale om opsparing af 6. ferieuge **[O.24]**.

Særlig feriegodtgørelse består af et ferietillæg (1 %), som udbetales efter Aftale om ferie, samt et forhøjet ferietillæg (1 %), som udbetales efter Aftale om 6. ferieuge m.m. **[OK24]** Med virkning fra den 1. januar 2025 udgør det forhøjede ferietillæg, som udbetales efter Aftale om 6. ferieuge m.m. 1,53 %. Samtidig ophører udbetaling af løntillæg efter lov nr. 214 af 6. marts 2023 (kompensation for afskaffelse af store bededag). **[OK.24]**

Bemærkning

Vedrørende pensionsbidrag ved ferietræk, se § 18 stk. 5. Aftalerne er optrykt i KL's fællesregler som bilag A1, A2 **[O.24]** og A3 **[O.24]**.

§ 28. Fravær af familiemæssige årsager (barsel m.v.)

Den kommunale aftale om fravær af familiemæssige årsager gælder, idet medarbejderen dog kan vælge at flytte den del af graviditetsorloven, der ligger fra 8.- 5. uge før fødslen til efter fødslen således at den periode, som medarbejderen har ret til løn under orlov efter fødslen, tilsvarende forlænges.

Bemærkning

Hvis en medarbejder vælger at flytte en del af graviditetsorloven til efter fødslen, medfører det, at den periode, hvor medarbejderen oppebærer løn under orloven efter fødslen, forlænges tilsvarende. Imidlertid betyder det ikke, at den samlede orlov efter fødslen forlænges, idet perioden med ret til orlov uden løn tilsvarende forkortes. Den samlede orlovs længde (orlov før fødsel + orlov efter fødsel) bliver således forkortet med det antal ugers orlov, der flyttes.

Aftalen er optrykt i KL's fællesregler som bilag B.

§ 29. Barns 1. og 2. sygedag

Stk. 1

Medarbejderen har efter anmodning i det enkelte tilfælde adgang til hel eller delvis tjenestefrihed på et barns 1. og 2. sygedag, når følgende betingelser er opfyldt:

1. Barnet er under 18 år og har ophold hos medarbejderen
2. Fravær er nødvendigt af hensyn til barnet
3. Tjenestefrihed er forenelig med forholdene på tjenestestedet

Bemærkning

I vurderingen af om anmodning om tjenestefrihed skal imødekommes, indgår en afvejning af barnets alder og sygdommens karakter. Tjenestefriheden regnes ikke som sygefravær.

Stk. 2

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

Stk. 3

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

§ 30. Opsigelse

Stk. 1

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

Stk. 2

Det påhviler KL skriftligt at meddele enhver opsigelse til medarbejderen og dennes organisation. Denne meddelelse skal indeholde begrundelse for opsigelsen.

Stk. 3

Skønner organisationen, at opsigelsen ikke kan anses for rimeligt begrundet i den pågældendes eller KL's forhold, kan den inden for en frist af 1 måned efter opsigelsen kræve spørgsmålet forhandlet med KL.

Stk. 4

Opnås der ikke enighed ved forhandlingen, kan organisationen inden for en frist af 1 måned efter forhandlingen kræve spørgsmålet gjort til genstand for behandling i et - i denne anledning - nedsat nævn.

Nævnet består af 1 repræsentant valgt af hver af parterne samt en opmand, der vælges af nævnets medlemmer. Hvis der ikke kan opnås enighed om valget af opmand, anmodes Arbejdsrettens formand om at udpege denne.

Nævnet fastsætter selv sin forretningsorden. For nævnet kan foretages afhøring af parter og vidner.

Stk. 5

Nævnet afsiger en motiveret kendelse.

I de tilfælde, hvor nævnet måtte finde, at den foretagne opsigelse ikke er rimeligt begrundet i den pågældendes eller KL's forhold, kan det pålægges KL at afbøde virkningerne af opsigelsen.

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

Erstatningens størrelse fastsættes af nævnet og skal være afhængig af sagens omstændigheder og pågældendes anciennitet i KL.

Stk. 6

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

Stk. 7

Bestemmelsen om afskedigelsessagens eventuelle indbringelse for foranstående nævn finder ikke anvendelse ved opsigelse af en ansat, som ikke har været uafbrudt beskæftiget i KL's tjeneste i mindst 8 måneder før afskedigelsen.

§ 31. Tillidsrepræsentanter og arbejdsmiljørepræsentanter

Stk. 1

Den kommunale Aftale om tillidsrepræsentanter, samarbejde samarbejdsudvalg af 19. november 2013, Afsnit A, bortset fra § 9, stk. 2-4, er gældende i KL. Der ydes løn af KL ved frihed i de i § 9 stk. 1 nævnte tilfælde.

Bemærkning

Aftalen er optrykt som bilag N i KL's fællesregler.

Stk. 2

Tillidsrepræsentanter er omfattet af KL's kollektive heltidsulykkesforsikring, som også dækker i tilfælde af ulykke under deres virke som tillidsrepræsentanter i de situationer, hvor de ikke er dækket af den almindelig arbejdsskadeforsikring. Forsikringen har samme dækningsområde som lov om arbejdsskader.

Stk. 3

Tillidsrepræsentanter ydes tillæg for deres funktion som tillidsrepræsentanter i forhold til de opgaver de varetager ved hvervet. Der kan her bl.a. tages hensyn til om de deltager i lønforhandlinger, i SR-arbejdet, i overenskomstforhandlinger mv. Forhandling om tildeling af tillæg til tillidsrepræsentanter føres mellem tillidsrepræsentanten og HR.

Bemærkning

Der henvises til "Aftale om funktionsløn til tillidsrepræsentanter" i bilag O i KL's fællesregler. Tillægget udgør 12.000 kr. i årligt grundbeløb (31.03.2000 niveau).

Bemærkning

AC-gruppen kan vælge indtil 6 tillidsrepræsentanter på baggrund af det nuværende antal medarbejdere med akademisk baggrund.

Hvis der sker væsentlige udvidelser eller indskrænkninger i antallet af akademiske medarbejdere, kan der efter forhandling ændres i antallet af TR. Parterne er enige om, at der ikke fremover vælges suppleanter.

Stk. 4

Varetagelse af arbejdsmiljøfunktioner og opgaver kan danne grundlag for en forhandling om ydelse af tillæg arbejdsmiljørepræsentanter.

Bemærkning

Der henvises til "Tillæg til arbejdsmiljørepræsentanter" i bilag P i KL's fællesregler. Tillægget udgør 5.000 kr. i årligt grundbeløb (31.03.2000 niveau).

§ 32. Rammeaftale om seniorpolitik

Den kommunale rammeaftale om seniorpolitik gælder, dog finder kapitel 5 om seniordage ikke anvendelse. **[O.24]** I stedet følges reglerne i stk. 2-5 nedenfor.

Bemærkning

Aftalen er optrykt som Bilag E i KL's fællesregler.

Stk. 2

Der ydes 2 seniordage pr. år fra og med det år medarbejderen fylder 62 år. Seniordage kan afholdes som hele eller halve dage og afvikles inden udløbet af det pågældende kalenderår.

Stk. 3

Ikke afholdte seniordage bortfalder ved kalenderårets udløb, medmindre de aftales overført til det efterfølgende kalenderår eller KL ikke har kunne imødekomme tidspunktet for seniordagenes afholdelse.

Stk. 4

Retten til seniordage i et kalenderår gælder uanset på hvilket tidspunkt af året den pågældende tiltræder. Der udbetales sædvanlig løn under fraværet.

Stk. 5

Ikke afholdte seniordage udbetales ved medarbejderens fratræden efter samme regler som udbetaling af 6. ferieuge.

Ordningen træder i kraft pr. 1. april 2025. [O.24]

§ 33. Bruttotræk

Der kan efter aftale mellem medarbejderen og dennes chef indgås aftale om ydelse af visse personalegoder mod, at værdien heraf trækkes i medarbejderens løn før skat. Aftaler herom kan alene indgås indenfor de rammer, som er godkendt af KL's direktion.

§ 34. Introduktionsstillinger

Den kommunale aftale om Introduktionsstillinger mellem KL og Akademikerne gælder.

Bemærkning

Aftalen er optrykt i bilag 6.

§ 35. Ikrafttræden og opsigelse

Overenskomsten har - hvor intet andet er anført - virkning fra den 1. april 2024 og kan af hver af parterne opsiges skriftligt med 3 måneders varsel til en 31. marts, dog tidligst den 31. marts 2026.

København den

For KL
Omer Ciric

For tillidsrepræsentanterne
Nadja Lund-Sørensen
Trine Dahl Iversen

For DJØF
(Danmarks Jurist- og Økonomforbund)
Helene Rafn

For DM (Dansk Magisterforening)

For IDA (Ingeniørforbundet i Danmark)

Bilag 1 – Overenskomstens område

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

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

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

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

I.

Forhandlingsberettiget organisation	Uddannelse	Almen betegnelse
Forbundet Kultur og Information	Bibliotekar/Bibliotekar DB	Bibliotekar
	Cand.scient.bibl.	
Dansk Kiropraktor Forening	Cand.manu.	Kandidat i klinisk biomekanik
		Kiropraktor (d)
DM	Cand.art	
	Cand.art.perit.	
	Cand.art.scen.(o)	
	Cand.comm. (c)	
	Cand.ling.merc.(MA) (l)	
	Cand.mag	
	Cand.mag i virksomhedskommunikation (g)	
	Cand.mag i kultur, kommunikation og globalisering (n)	
	Cand.musicae (k)	
	Cand.phil.	
	Cand.public (m)	
	Cand.pæd.	
	Cand.san (i) (p)	
	Cand.scient.	
	Cand.scient.anth.	Antropolog
	Cand.scient.san.publ. (a) (h)	Kandidater i folkesundhedsvidenskab (a) (h)
	Cand.scient.san. (i)	Sundhedsfaglig kandidat (i)
	Cand.scient.soc/ mag.scient.soc.(b)	Sociolog
	Cand.theol.	

	Cand.stat.	
	Dr.phil.	
	Dr.scient.	
	Lic.phil.	
	Lic.scient.	
	Mag.art.	Magister (bortset fra gymnasielærere)
	Mag.scient.	
	Mag.scient.soc. (b)	Sociolog
		Konservator (e)
	Musikterapeut (f)	Musikterapeut (f)
Dansk Mejeriingeniør Forening	Cand.lact.	Mejeriingeniør
Dansk Psykolog Forening	Cand.psych.	Psykolog
	Cand.pæd. i psykologi	
	Mag.art. i psykologi	
	Lic.psych	
Danske Scenografer	Cand.art.scen.(o)	
Den Danske Dyrlægeforening	Cand.med.vet.	Dyrlæge
Djøf	AAD'ere	
	AAE'ere	
	Cand.act. (a)	Aktuar/kandidat i forsikringsvidenskab
	Cand.adm.pol. (a)	
	Cand.comm. (a) (c)	
	Cand.jur.	Juridisk kandidat
	Cand.merc. (a)	Erhvervsøkonomisk kandidat
	Cand.merc.aud. (a)	Revisorkandidat
	Cand.merc. (dat.) (a)	
	Cand.merc. (fil.) (a)	
	Cand.merc. int. (a)	
	Cand.merc. (it)	
	Cand.merc. (jur.) (a)	
	Cand.merc.(kom)(j)	
	Cand.merc. (mat.) (a)	
	Cand.merc. (psyk)	
	Cand.negot. med en 4-årig uddannelse (a)	
	Cand.negot. med en 5-årig uddannelse (a)	
	Cand.oecon (a)/ Cand.polit.	Økonom
	Cand.rer.soc. (a)	
	Cand.scient.adm. (a)	Kandidat i administration

	Cand.scient.oecon.(a)	
	Cand.scient.pol. (a)	Kandidat i statskundskab
	Cand.scient.san.publ. (a) (h)	Kandidat i folkesundhedsvidenskab (a) (h)
	Cand.scient.soc. (a) (b)	Sociolog
	Cand.tech.soc. (a)	
	ESA	
	HA	
	HA-jur.	Handelsjurist
	Kand.samf. (a)	
	Mag. scient. soc. (a) (b)	Sociolog
Forbundet Arkitekter og Designere	Cand.arch.	Arkitekt
	Cand.design/cand.des.	
Forbundet Kommunikation og Sprog	Cand.interpret.	
	Cand.ling.merc.(MA) (l)	
	Cand.mag i kultur, kommunikation og globalisering (n)	
	Cand.mag. i sprog og internationale forhold fra Aalborg Universitet	
	Cand.mag. i virksomhedskommunikation (g)	
	Cand.merc.(kom) (j)	
Ingeniørforeningen, IDA		Akademiingeniør
	Cand.brom	Bromatolog
	Cand.polyt	Civilingeniør
		Diplomingeniør
	Cand.scient i human ernæring	
		Kandidat i kødteknologi
	Cand.scient. i datateknik	
	Cand.scient.techn.	
	Cand.tech med følgende uddannelsesretninger: - Landinspektørvidenskab - Byggeledelse - Byggeledelse (eng) - Bygningsenergidesign - Sikkerhed og risikostyring - Bygningsinformatik - Forretningsinnovation - Globalt systemdesign - Produktion - Maritim teknologi	

	- Værdikæder og innovationsledelse - Ledelse og Informatik - Teknologisk entreprenørskab	
	Cand.techn.al.	Levnedsmiddelkandidat fra levnedsmiddel-, kødindustri- og mejerilinen
		Eksportingeniør
	Levnedsmiddelingeniør	Levnedsmiddelingeniør
		Teknikumingeniør
JA (Jordbrugsakademikerne)	Biologi-bioteknologi, kandidat og bachelor	
	Cand.agro.	Agronom
	Cand.hort	Hortonom
	Cand.hort.arch.	Landskabsarkitekt
	Cand.oecon.agro	Jordbrugsøkonom
	Cand.scient. i agricultural development	
	Cand.scient. i agrobiologi	
	Cand.scient. i jordbrug, natur og miljø	
	Cand.scient. i landskabsforvaltning	
	Cand.scient. i miljøkemi	
	Cand.silv.	Forstkandidat
Landinspektørforeningen, DdL	Cand.geom	Landinspektør
Pharmadanmark	Cand.pharm.	Farmaceut
	Cand.scient i immunologi og inflammation	
	Cand.scient. i humanbiologi	Humanbiolog
	Cand.scient. i neurovidenskab	
	Cand.scient.pharm.	

Noter

(a)	Disse uddannelser betegnes som "universitetsøkonomer".
(b)	Cand.scient.soc. eller mag.scient.soc henhører under Djøf. Undtaget herfra er de tilfælde, hvor uddannelserne i overvejende grad består af antropologi eller etnografi for så vidt angår kombinationsuddannelse fra Aalborg Universitet, hvor en cand.phil-uddannelse i samfundsfag er overbygget med "kvindestudieår". Disse uddannelser henhører under DM.
(c)	Cand.comm. med samfundsvidenskabeligt overbygningsfag, der ikke er gymnasielærerfag henhører under Djøf, og cand.comm. med samfundsfag eller et fag fra det naturvidenskabelige eller det humanistiske hovedområde som overbygningsfag henhører under DM.
(d)	Kiropraktorer, der er autoriseret i henhold til Lov om autorisation af sundhedspersoner og om sundhedsfaglig virksomhed.
(e)	Konservatorer, der har afsluttet konservatorskolens 5-årige uddannelse.

(f)	Musikterapeuter, uddannet ved Aalborg Universitet i henhold til bekendtgørelse nr. 87 af 12. marts 1984 om forsøgsuddannelse i musikterapi. Bekendtgørelsen er ophævet
(g)	Kandidater i stillinger som underviser eller forsker henhører under DM– øvrige henhører under Forbundet Kommunikation og Sprog Ved stillinger som underviser eller forsker forstås stillinger opslået udelukkende til undervisning og/eller forskning.
(h)	Cand.scient.san.publ. i stillinger som underviser og forsker henhører under DM. Ved stillinger som underviser eller forsker forstås stillinger opslået udelukkende til undervisning og/eller forskning.
(i)	Kandidater med en sundhedsfaglig professionsbacheloruddannelse og hvor faget har betydning for vedkommendes beskæftigelse henhører under Sundhedskartellet, Danske Fysioterapeuter, Ergoterapeutforeningen eller Jordemoderforeningen, øvrige henhører under DM.
(j)	Cand.merc.(kom) henhører under Djøf. Dog hører cand.merc.(kom) under KS, hvis kandidaten er optaget på uddannelsen på grundlag af en adgangsgivende bacheloruddannelse, der henhører under KS.
(k)	Det forudsættes, at kandidaten ansættes i en administrativ stilling, der ikke er omfattet af øvrige overenskomster indenfor KL's forhandlingsområde.
(l)	Cand.ling.merc. (MA in international business Communication – Multicultural Communication in Organizations) henhører under KS. Dog hører cand.ling.merc.(MA) under DM, for så vidt angår kandidater som ansættes i stillinger, hvor kandidaten alene underviser eller forsker.
(m)	Cand.public henhører under DM for så vidt angår kandidater med en bachelor, der henhører under overenskomsten ansat i kommuners dækningsområde. Kandidater fra SDU i journalistik (linje A) er dog ikke omfattet af denne overenskomst.
(n)	Cand.mag i kultur, kommunikation og globalisering henhører under KS. Dog hører cand. mag. i kultur, kommunikation og globalisering under DM, for så vidt angår kandidater som ansættes i stillinger, hvor kandidaten alene underviser eller forsker.
(o)	Cand.art.scen., der er optaget på uddannelsen på baggrund af bacheloruddannelsen i iscenesættelse eller bacheloruddannelsen i scenekunsterisk produktion, henhører under Danske Scenografer. Øvrige henhører under DM.
(p)	Cand.san., der er optaget på baggrund af en sundhedsfaglig professionsbacheloruddannelse, og hvor faget har betydning for den ansattes beskæftigelse, er ikke omfattet af overenskomsten. Cand.san. i ergoterapi og jordemodervidenskab er ikke omfattet af overenskomsten.

II. Andre Bachelorer

Dækningsområde

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

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

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

Forhandlings- og aftaleret

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

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

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

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

III. Cand.it.

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

IV. Cand.scient.med.

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

V. Cand.soc.

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

Overenskomstens dækningsområde omfatter dog ikke:

- Cand.soc i socialvidenskab i kombination med hhv. psykologi, sundhedsfremme og sundhedsstrategier eller pædagogik og uddannelsesstudier (fra RUC) og cand.soc i socialt arbejde (AAU), hvis:
 - Kandidatuddannelsen er en overbygningsuddannelse til en professionsbacheloruddannelse på Sundhedskartellets område
 - Det adgangsgivende grundlag er en sundhedsfaglig professionsbacheloruddannelse, der er omfattet af den overenskomst, der er indgået med Sundhedskartellets organisationer, og
 - Faget har betydning for vedkommendes beskæftigelse.
- Socialrådgivere og socialformidlere med en cand.soc i socialt arbejde (AAU)

Cand.soc. med følgende uddannelsesretninger henhører under DM: Miljø- og konfliktanalyse, miljøplanlægning, evaluering, sociologi og kulturanalyse, europæiske studier, udvikling og internationale relationer, socialt arbejde, sundhedsfremme og sundhedsstrategier, og samfundsfag som led i gymnasiefagsuddannelsen.

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

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

VI. Udenlandske uddannelser

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

Bemærkning:

Ved tvivl om uddannelsers niveau er sammenlignelig, søges information Uddannelses- og Forskningsministeriet på www.ufm.dk.

Bilag 2 – Oversigt over pensionskasser

<i>Organisation</i>	<i>Pensionskasse</i>
Dansk Kiropraktor Forening	SEB Pension
Dansk Mejeriingeniør Forening	AP-Pension
Dansk Psykolog Forening	AkademikerPension
Danske Scenografer	PFA
Den Danske Dyrlægeforening	Pensionskassen for Jordbrugsakademikere og Dyrlæger
Den danske Landinspektørforening, DdL	Den af Den danske Landinspektørforening, DdL, etablerede pensionsordning
Djøf	P+*
DM	AkademikerPension – Pensionskassen for magistre og psykologer
Forbundet Arkitekter og Designere	Arkitekternes Pensionskasse
Forbundet Kommunikation og Sprog	PFA-Pension
Forbundet Kultur og Information	PFA-Pension
Ingeniørforeningen, IDA Akademiingeniør, bromatolog, cand.scient' er i datateknik, cand.scient' er, cand. techn.al, civilingeniør, kandidat i human ernæring og kødteknologi, levnedsmiddelkandidat, cand. scient. techn., cand.it og cand.scient.med., Cand.tech med følgende uddannelsesretninger: - Landinspektørvidenskab - Byggeledelse - Byggeledelse (eng) - Bygningsenergidesign - Sikkerhed og risikostyring - Bygningsinformatik - Forretningsinnovation - Globalt systemdesign	P+**

- Produktion - Maritim teknologi - Værdikæder og innovationsledelse - Ledelse og Informatik Teknikumingeniører, diplomingeniører, levnedsmiddelingenier og eksportingenier JA: - Agronomer, hortonomer, landskabsarkitekter og jordbrugsøkonomer, cand.scient i land-skabsforvaltning, cand.scient i agricultural development, cand.scient. i miljøkemi - Forstkandidater Pharmadanmark Den danske Præsteforening	Pensionskassen for Jordbrugsakademikere og Dyr læger Apotekervæsenets Pensionsordning Pharmadanmarks pensionsordning i PFA Pension (tidligere Dansk Farmaceutforenings Pensionsordning i PFA) PFA Pension
---	--

*Akademikere, som var henført til C3 – Ledelse og økonomi, og som er ansat før 1. januar 2010 med pensionsordning i AP Pension, opretholder denne ordning som en personlig ordning.

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

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

IDA kan med 6 måneders varsel beslutte, at alle medarbejdere fremover skal indbetale til en (ny) pensionsordning ved P+ under forudsætning af, at ordningen overholder den til enhver tid gældende pensionspolitik på det kommunale område.

Ændringerne gælder for de uddannelser, der hører under IDA's forhandlingsret, og hvortil der i overenskomsten tidligere har været angivet indbetaling til DIP eller ISP.

Bemærkning:

Valg af pensionskasse/ordning er bestemt ud fra fordelingen af uddannelser til akademikerorganisationerne i bilag 1.

Bilag 3 – Hovedaftale (Afskrift)

Hovedaftale mellem KL og Arkitektforbundet Bibliotekarforbundet Danmarks Jurist- og Økonomforbund Dansk Kiropraktor Forening DM (Dansk Magisterforening) Dansk Mejeriingeniør Forening Dansk Psykolog Forening Den Danske Dyrlegeforening De Offentlige Tandlæger Forbundet Kommunikation og Sprog Foreningen af Speciallæger Gymnasieskolernes Lærerforening JA (Jordbrugsakademikerne) Pharmadanmark Tandlægeforeningen Yngre Læger

Kapitel 1 Hvem er omfattet

§ 1. Hvem er omfattet

Stk. 1

Denne hovedaftale er indgået med bindende virkning for

1. KL og de kommuner og øvrige ansættelsesmyndigheder i KL's forhandlingsområde, som er omfattet af en kollektiv overenskomst, indgået mellem KL og en eller flere af de under pkt. 4 nævnte organisationer.
2. virksomheder, som har bemyndiget KL til med bindende virkning af indgå overenskomster mv., og når AC konkret har accepteret, at virksomheden omfattes af en overenskomst, indgået mellem en eller flere AC-organisationer og KL,
3. selvejende institutioner, med hvilke Københavns Kommune har indgået driftsoverenskomst, og for hvilke Københavns Kommune med bindende virkning kan indgå overenskomst om løn- og ansættelsesforhold,
4. Arkitektforbundet, Bibliotekarforbundet, Danmarks Jurist- og Økonomforbund, Dansk Kiropraktor Forening, DM (Dansk Magisterforening), Dansk Mejeriingeniør Forening, Dansk Psykolog Forening, Den Danske Dyrlegeforening, De Offentlige Tandlæger, Forbundet Kommunikation og Sprog, Foreningen af Speciallæger, Gymnasieskolernes Lærerforening, JA (Jordbrugsakademikerne), Pharmadanmark, Tandlægeforeningen og Yngre Læger.
5. AC efter bemyndigelse fra en eller flere af de under pkt. 4 nævnte organisationer.
6. Medlemmer af de under pkt. 4 nævnte organisationer, der er omfattet af en overenskomst eller af rammeaftale om kontraktansættelse af chefer, indgået mellem KL og en eller flere af de under pkt. 4 nævnte organisationer.

Bemærkning

KL's forhandlingsområde er alle kommuner, alle kommunale fællesskaber i henhold til den Kommunale Styrelseslovs § 60, trafikselskaber, alle selvstyrehavne, alle selvejende dag- og døgninstitutioner for børn og unge og selvejende institutioner for voksne, jf. kapitel 18, 19 og 20 i lov om social service, som kommunen har indgået driftsaftale med, og hvor løn- og ansættelsesvilkårene er omfattet af Kommunernes Lønningsnævns tilsyn.

Kapitel 2 Formål

§ 2. Samarbejde og organisationsfrihed

Stk. 1

Hovedaftalens parter er enige om at fremme et godt samarbejde og virke for rolige og stabile arbejdsforhold på tjenestestederne.

Stk. 2

KL og den enkelte kommune/den øvrige ansættelsesmyndighed vil hverken direkte eller indirekte lægge hindringer i vejen for, at de ansatte organiserer sig i en akademikerorganisation.

§ 3. Ledelsesretten

Stk. 1

Ledelsesretten udøves

1. i overensstemmelse med bestemmelserne i de kollektive overenskomster og
2. i samarbejde med de ansatte og deres tillidsrepræsentanter i henhold til de mellem KL og AC-organisationerne til enhver tid gældende aftaler.

§ 4. Fastlæggelse af løn- og ansættelsesvilkår

Stk. 1

Parterne er enige om, at løn- og ansættelsesvilkår bør fastlægges ved kollektive overenskomster mellem KL og AC-organisationerne.

Stk. 2

Organisationer, omfattet af denne hovedaftale, er berettiget til at overlade til AC at føre overenskomstforhandlinger og at indgå overenskomster. I det omfang organisationerne overlader deres ret til at føre overenskomstforhandlinger og indgå overenskomst til AC, indtræder AC i organisationernes rettigheder og forpligtelser i henhold til denne hovedaftale.

Stk. 3

Forhandling om indgåelse af ny overenskomst, efter at en overenskomst er opsagt, eller om indgåelse af overenskomst i øvrigt optages snarest og senest 1 måned efter, at begæring om forhandling er fremsat. Hovedaftaleparterne kan fastsætte en anden frist i forbindelse med de generelle forhandlinger om overenskomstfornyelse. Forhandling om indgåelse af en ny overenskomst tilrettelægges således, at ny overenskomst søges indgået, forinden den opsagte udløber.

Kapitel 3 Interessetvister

§ 5. Overholdelse af overenskomsten

Stk. 1

Selv om en overenskomst er opsagt og udløbet, er parterne dog forpligtet til at overholde dens bestemmelser, indtil anden overenskomst er indgået, eller der er iværksat arbejdsstandsning i overensstemmelse med reglerne i § 6.

§ 6. Varsling og iværksættelse af arbejdsstandsning

Stk. 1

Parterne anerkender hinandens ret til at varsle og iværksætte arbejdsstandsning efter nedenstående regler. For AC-organisationernes vedkommende tilkommer retten den enkelte organisation.

Stk. 2

Strejke, lockout, blokade og boykot betragtes som arbejdsstandsninger.

Stk. 3

Beslutning om at iværksætte arbejdsstandsning tilkendes gives vedkommende part ved anbefalet brev, der skal angive arbejdsstandsningens karakter og nærmere omfang, mindst 4 uger før den iværksættes.

Stk. 4

Arbejdsstandsninger kan ikke omfatte

1. chefstillinger på grundløntrin 50 og højere,
2. medlemmer, hvis medvirken ved forhandlingerne er nødvendig for forhandlingernes afslutning og konflikten ophør, og
3. medlemmer, som undtages ved aftale mellem parterne.

Stk. 5

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 fortrædelse sted i anledning af arbejdsstandsningen.

Stk. 6

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

Kapitel 4 Retstvister

§ 7. Overenskomststridig arbejdsstandsning

Stk. 1

Inden for det område, som en overenskomst omfatter, kan der, så længe den er gældende, ikke iværksættes arbejdsstandsning, medmindre der er hjemmel herfor i "Norm for regler for behandling af faglig strid" eller i kollektiv overenskomst.

Stk. 2

Varsling af sympatistrejke eller sympatilockout finder sted i henhold til reglerne i § 6.

§ 8. Uenighed

Stk. 1

Enhver uenighed af faglig karakter bør søges bilagt ved mægling, eventuelt ved voldgift, efter nedenstående regler.

Stk. 2

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

§ 9. Mægling og voldgift

Stk. 1

Når en af parterne begærer mægling, skal mæglingsmøde mellem parterne, medmindre andet aftales i det enkelte tilfælde, afholdes inden for en frist af 5 dage, regnet fra begæringens modtagelse.

Stk. 2

Arbejdsstandsninger skal straks indberettes til KL og akademikerorganisationen, og mæglingsmøde under organisationens og KL's medvirken skal afholdes senest dagen efter arbejdsstandsningens iværksættelse, medmindre arbejdsstandsningen er ophørt forinden mæglingsmødets afholdelse.

Stk. 3

Der skrives referat af mødet. Referatet udfærdiges på stedet og underskrives af begge parter.

Stk. 4

Vægring ved at søge uenigheden bilagt ved mægling inden for de ved stk. 1 og 2 fastsatte frister anses som brud på denne hovedaftale. I tilfælde heraf er modparten berettiget til at henvise sagen til afgørelse ved voldgift uden forudgående mægling.

§ 10. Forståelse/brud

Stk. 1

Opnås der ikke ved mægling en løsning af striden, og vedrører denne forståelsen af en kollektiv overenskomst eller påstået brud på en kollektiv overenskomst, kan sagen af hver af parterne henvises til endelig afgørelse ved en faglig voldgiftsret, der består af en opmand, der udpeges af Arbejdsrettens formand, jf. § 27 i Lov om Arbejdsretten og faglige voldgiftsretter, samt 4 andre medlemmer, hvoraf 2 udpeges af pågældende akademikerorganisation og 2 medlemmer udpeges af KL.

Udpegning af en dommer som opmand for voldgiftsretten sker ved, at parterne i forening peger på en opmand og retter henvendelse til Arbejdsrettens formand med anmodning om udpegning af opmanden. Kan parterne ikke opnå enighed om en indstilling, anmoder parterne Arbejdsrettens formand om at udpege en opmand.

Bemærkning:

Udpegning af opmand finder i øvrigt sted i henhold til bestemmelserne i lov om Arbejdsretten og faglige voldgiftsretter, kapitel 2.

Stk. 2

Samtidig med henvisning af sagen til voldgift skal vedkommende part meddele navnene på de valgte voldgiftsmænd. Modparten skal, medmindre andet aftales i det enkelte tilfælde, vælge sine voldgiftsmænd inden 5 dage efter modtagelsen af meddelelsen om sagens henvisning til voldgift, i tilfælde af påstået overenskomstbrud dog allerede dagen efter.

Stk. 3

Vægrer en af parterne sig ved at lade sagen afgøre ved voldgift under henvisning til, at den foreliggende strid ikke angår forståelsen af en kollektiv overenskomst eller påstået brud på en kollektiv overenskomst, kan hver af parterne indbringe spørgsmålet om vægringens berettigelse for

Arbejdsretten. I tilfælde af påstået overenskomstbrud kan Arbejdsretten, hvis vægringen findes uberettiget, tillige afgøre selve den opståede tvist.

§ 11. Forståelse/brud på hovedaftalen

Stk. 1

Uoverensstemmelser om denne hovedaftales forståelse samt brud på denne hovedaftale behandles efter bestemmelserne i §§ 8-10.

§ 12. Pådømmelse

Stk. 1

Ved pådømmelse af sager om brud på denne hovedaftale eller om brud på en mellem parterne indgået overenskomst finder de i loven om arbejdsretten indeholdte bestemmelser anvendelse med de nødvendige tilpasninger.

§ 13. Frigørende virkning

Stk. 1

Den enkelte AC-organisation kan ikke ved at melde sig ud af AC løse sig fra de forpligtelser, den ved denne hovedaftale har påtaget sig. Frigørende virkning opnås først, når den pågældende organisation har opsagt hovedaftalen i overensstemmelse med reglerne herom, jf. § 14, og ny overenskomst træder i kraft.

Kapitel 5 Ikrafttræden og opsigelse

§ 14. Ikrafttræden og opsigelse

Stk. 1

Denne hovedaftale træder i kraft med virkning fra 1. april 2011. Samtidig bortfalder tidligere hovedaftaler, der er indgået med organisationer, omfattet af denne hovedaftale.

Stk. 2

Hovedaftalen gælder, indtil den opsiges med mindst 6 måneders varsel til en 1. oktober.

Stk. 3

Umiddelbart efter opsigelsen optages forhandlinger om en ny hovedaftale.

Stk. 4

Er forhandlinger om fornyelse af hovedaftalen efter stedfunden opsigelse ikke afsluttet til den pågældende 1. oktober, gælder hovedaftalen, uanset at opsigelsestidspunktet overskrides, indtil de ikraftværende kollektive overenskomster afløses af nye, og hovedaftalen bortfalder da ved de nye kollektive overenskomsters ikrafttræden.

Parterne i denne hovedaftale bekræfter ved deres underskrift, at de har fornøden bemyndigelse til hovedaftalens indgåelse.

København, den 16. august 2012

For
KL Michael Ziegler Anne G. Sørensen

For Arkitektforbundet Peter Toftso

For Bibliotekarforbundet Pernille Drost

For
Danmarks Jurist- og Økonomforbund Lisa Herold Ferbing, Mogens Kring Rasmussen

For
Dansk Kiropraktor Forening Peter Kryger-Baggesen, Jakob Bjerre

For
DM (Dansk Magisterforening) Ingrid Stage

For
Dansk Mejeriingeniør Forening Anne-Sofi Christiansen

For
Dansk Psykolog Forening Eva Secher Mathiasen

For
Den Danske Dyrlægeforening Rikke Hansson

For
De Offentlige Tandlæger Anne Kaae-Nielsen, Lars Holsaae

For
Forbundet Kommunikation og Sprog Per Lindegaard Hjorth, John Stolberg

For
Foreningen af Speciallæger Anja Mitchell, Kasper Axel Nielsen

For
Gymnasieskolernes Lærereforening Gorm Leschly, Endre Szöcs

For
JA (Jordbrugsakademikerne) Kirsten Holst

For
Pharmadanmark Antje Marquardsen Arne Kurdahl

For
Tandlægeforeningen Freddie Sloth-Lisbjerg, Joakim Lilholt

For
Yngre Læger Lisbeth Lintz, Lars Mathiesen

Bilag 4 – Aftale om godtgørelse for merarbejde til overenskomstansatte akademikere (Afskrift af den kommunale aftale på området, 31.03)

§ 1 Aftalens område

Stk. 1

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

Stk. 2

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

Bemærkning:

Aftalen er med virkning fra 1. april 2008 sammenskrevet med tilsvarende aftale for Københavns Kommune. Der er ikke med sammenskrivningen sket realitetsændringer gældende for Københavns Kommune. Aftalen finder ikke anvendelse for gymnasielærere, da der for disse er fastsat en højeste tjenestetid og overtidsordninger.

§ 2 Merarbejdsbegrebet

Stk. 1

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

Stk. 2

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

Stk. 3

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

Stk. 4

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

Bemærkning:

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

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

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

§ 3 Indberetning

Stk. 1

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

Bemærkning:

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

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

§ 4 Merarbejdets fastsættelse

Stk. 1

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

Bemærkning:

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

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

§ 5 Godtgørelsen

Stk. 1

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

Stk. 2

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

Stk. 3

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

§ 6 Betaling

Stk. 1

Hvis tjenestefrihed ikke kan ydes, godtgøres merarbejdet med en timesats, der beregnes som 1/1924 af lønnen i henhold til Overenskomst for akademikere ansat i kommuner, §§ 3 - 6 og 9, eller §§ 26 og 28, med tillæg af 1/3 af den samlede pensionsprocent på 17,5% og med tillæg af 50%.

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

Bemærkning:

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

§ 7 Lokale aftaler

Stk. 1

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

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

§ 8 Ikrafttræden og opsigelse

Stk. 1

Denne aftale har virkning fra den 1. april 2011 og kan opsiges med 3 måneders varsel til en 31. marts, dog tidligst til den 31. marts 2013.

København, den 31. oktober 2011

For KL Michael Ziegler, Mette Bjørkvik

For AC Erik Jylling

Bilag 5 – Den gode lokale lønforhandling - Inspiration til processen

En forudsætning for, at de lokale lønforhandlinger afvikles på en sådan måde og i et sådant klima, at begge parter oplever et tilfredsstillende forløb, er, at begge parter i konstruktivt samarbejde aftaler og er opmærksomme på en række forhold.

Forud for forhandlingen:

- Aftal tidspunkt for forhandling
- Aftal hvilke materialer begge parter skal have til rådighed, og i givet fald hvornår der skal udveksles materiale. Det er afgørende, at begge parter udveksler alle relevante oplysninger.
- Aftal om og i givet fald hvornår der skal udveksles forslag.
- Aftal hvilke aftaler/forhåndsftaler/politikker, der er i spil.
- Oplys eventuelt hvilke indsatsområder, I hver for sig har.
- Aftal realistiske tidsterminer.

Under selve forhandlingen:

- Indled med at blive enige om, hvad og hvem der forhandles. Hvilken medarbejdergruppe, det drejer sig om.
- Det er legalt og ofte klogt at holde pauser under forhandlingen.
- Husk at begge parter skal kunne leve med resultatet og skal kunne præsentere det i deres respektive baglande.
- Husk at begge parter er ansvarlige for et godt forhandlingsklima, og at uenighed kan være en del af forhandlingen.
- Lad være med at love noget til en senere forhandling, hvis der er den mindste tvivl om, at løftet kan indfris.

Afslutning af forhandlingen

- Der laves et skriftligt referat, som begge parter underskriver. Noter hvilket niveau, der er forhandlet i, om beløbene er pensionsgivende, hvornår de aftalte beløb træder i kraft samt ophørs-/opsigelsesbestemmelser.
- Aftal hvordan, hvornår og hvem der offentliggør forhandlingsresultatet. Det er af afgørende betydning, at ikke kun den/dem, der er tilgodeset ved forhandlingen, får en begrundelse. Tilbage melding til den/dem, der ikke er tilgodeset, er mindst lige så vigtig.
- Foretag evaluering af forhandlingsforløbet.

Bilag 6 – Aftale om introduktionsstillinger (afskrift af den kommunale aftale på området, 31.03)

KL
Akademikerne

§ 1. Hvem er omfattet

Aftalen omfatter akademikere, som umiddelbart forud for ansættelsestidspunktet har været ledige i en sammenhængende periode på 1 år eller mere, som ansættes i stillinger, der forudsætter akademisk uddannelse, og som har en af de uddannelser, som er nævnt i bilag 1 i Overenskomst for akademikere ansat i kommuner, og er ansat

- i KL's forhandlingsområde,
- i forsyningsaktieselskaber, som har bemyndiget KL til med bindende virkning at indgå overenskomster mv., eller
- på selvejende institutioner, med hvilke Københavns Kommune har indgået driftsoverenskomst, og for hvilke Københavns Kommune med bindende virkning kan indgå overenskomst om løn- og ansættelsesforhold.

Bemærkning

KL's forhandlingsområde er alle kommuner, alle kommunale fællesskaber i henhold til den Kommunale Styrelseslovs § 60, trafikselskaber, alle selvstyre-havne og alle selvejende dag- og døgninstitutioner for børn og unge og selvejende institutioner for voksne, jf. kap. 18, 19 og 20 i lov om social service, som kommunen har indgået driftsaftale med, og hvor løn- og ansættelsesvilkårene er omfattet af Kommunernes Lønningsnævns tilsyn herefter benævnt ansættelsesmyndigheden.

§ 2. Varighed

Ansættelsesperioden er 1 år, inkl. 3 måneders prøvetid, hvorefter ansættelsen udløber, og den ansatte fratræder uden yderligere varsel. Ansættelse kan ske på prøve i 3 måneder.

Bemærkning

Hvis ansættelsen udløber under afholdelse af barsels- eller adoptionsorlov, kan der ske ansættelsen genoptages efter endt orlov, under forudsætning af, at det lokalt kan indpasses på arbejdspladsen, så der samlet opnås 1 års ansættelse.

Ved opsigelse inden udløbet af ansættelsesperioden følges funktionærlovens bestemmelser. Det anbefales, at aftale 3 måneders prøvetid efter lovens § 2, stk.

§ 3. Løn

Stk. 1

Ansatte i introduktionsstillinger er månedslønnede. Lønnen udgør 80% af begyndelsestrinnet for den pågældende uddannelse, jf. § 3 i Overenskomst for akademikere ansat i kommuner.

Stk. 2

Ansatte i introduktionsstillinger oppebærer ikke centralt aftalte tillæg. Der kan lokalt indgås aftale om funktions-, kvalifikations- og resultatløn.

Stk. 3

Der optjenes lønanciennitet under ansættelsen.

§ 4. Pension

Der indbetales pensionsbidrag af lønnen efter bestemmelserne i § 15 i Overenskomst for akademikere ansat i kommuner.

Bemærkning

Ansatte i introduktionsstillinger er ikke omfattet af frit valg mellem pension og løn.

§ 5. Arbejdstid

Stk. 1

Lønnen i § 2 forudsætter fuldtidsbeskæftigelse svarende til gennemsnitlig 37 timer om ugen.

Stk. 2

Ansatte i introduktionsstillinger, som pålægges merarbejde, honoreres herfor med ordinær begyndelsesløn for den pågældende uddannelse +50%, medmindre merarbejdet afspadses.

Stk. 3

Der kan ikke aftales højere individuel arbejdstid.

§ 6. Uddannelse

Ansatte i introduktionsstillinger skal udføre arbejde på lige fod med andre akademikere. Dog forudsættes det, at der afsættes tid til uddannelse og oplæring i rimeligt forhold til lønreduktionen.

Bemærkning

For ansatte i introduktionsstillinger drøftes de konkrete behov for uddannelse relateret til arbejdspladsen mellem ansættelsesmyndighed, tillidsrepræsentant og medarbejder.

Formålet med oplærings- og uddannelsesforpligtelsen er, at den ansatte i løbet af ansættelsesperioden får en træning i arbejdsopgaverne og derved får bedre muligheder for efterfølgende at få varigt fodfæste på arbejdsmarkedet.

§ 7. Opsigelse

For ansatte i introduktionsstillinger gælder funktionærlovens opsigelsesvarsler.

§ 8. Øvrige ansættelsesvilkår

Øvrige ansættelsesvilkår følger bestemmelser i Overenskomst for akademikere ansat i kommuner.

§ 9. Ikrafttræden og opsigelse

Stk. 1

Aftalen gælder fra 1. april 2013, hvor intet andet er anført.

Stk. 2

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

København, den 26. september 2013

For KL

Michael Ziegler, Tina V. Jensen

For Akademikerne Ingrid Stage

KL
Weidekampsgade 10
2300 København S

+45 3370 3370
kl@kl.dk
www.kl.dk

X @kommunerne
in KL

KL