

Overenskomst for akademikere i staten

Kapitel 1. Overenskomstens område

§ 1. Overenskomstens område mv.

Overenskomsten omfatter akademikere i staten med de uddannelser, der er nævnt i bilag A, og som ansættes i stillinger, der forudsætter anvendelse af en af de uddannelser, der er nævnt i dette bilag.

Stk. 2. Overenskomsten omfatter ikke:

1. Tjenestemænd og tjenestemandslignende ansatte m.fl. med ret til tjenestemandspension i:
 - a) Staten, folkeskolen, folkekirken
 - b) Kommuner
 - c) Grønlands Selvstyre og de grønlandske kommuner
 - d) Statsfinansierede virksomheder
 - e) Tilskudsområder
 - f) Koncessionerede virksomheder
 - g) Aktieselskaber.
2. Pensionerede tjenestemænd og tjenestemandslignende ansatte m.fl. fra de områder, der er nævnt i nr. 1.
3. Personer afskediget med ret til rådighedsløn eller ventepenge fra de områder, der er nævnt i nr. 1.
4. Personer, der får understøttelse eller egenpension fra en pensionsordning, som det offentlige har ydet tilskud til. Denne bestemmelse gælder dog ikke for personer, der får delpension, jf. § 5 i aftale om generelle krav til indhold af bidragsdefinerede pensionsordninger i staten mv. (jf. for tiden Modst. nr. 028-16).
5. Personer, ansat efter rammeaftale om kontraktansættelse af chefer i staten (jf. for tiden Modst. nr. 060-19).

Stk. 3. Overenskomstens parter kan aftale, at overenskomsten også gælder for personer med anden uddannelse.

§ 2. Ansættelsesform

Med hensyn til ansættelsesform (tjenestemand- eller overenskomstansættelse) følges retningslinjerne herom i Finansministeriets cirkulære nr. 35 af 26. februar 1973 og i brev af 18. september 1981 til Justitsministeriet.

Stk. 2. Dette er ikke til hinder for, at de anførte retningslinjer kan ændres eller fraviges ved aftale mellem overenskomstens parter.

Kapitel 2. Løn mv.

§ 3. Løn

Lønssystemet består af en basisløn og en tillægsdel. Tillægsgdelen omfatter funktionstillæg, kvalifikationstillæg, engangsvederlag samt resultatløns, jf. § 5.

§ 4. Basisløn

Den ansatte indplaceres i nedenstående basislønforløb efter sin uddannelse (jf. stk. 2) og i forhold til sin anciennitet, jf. § 8.

Basislønnen udgør i årligt grundbeløb (niveau 31. marts 2012):

Basisløntrin	Basisløn
1	261.000 kr.
2	272.000 kr.
4 (2-årigt)	285.240 kr.
5	307.417 kr.
6	327.643 kr.
7	331.833 kr.
8	347.571 kr.

Stk. 2. Akademikere indplaceres med 1-årige løntrin i basislønforløbet 4, 5, 6, 8, hvor løntrin 4 er 2-årigt, med de undtagelser, der fremgår af nedenstående:

1. Bachelorer samt AAE'ere, AAD'ere indplaceres i basislønforløbet 1, 2, 4, 5, hvor løntrin 4 er 2-årigt.
2. Bibliotekarer med afgangseksamen fra Københavns Universitet, Institut for Informationsstudier (tidl. Danmarks Biblioteksskole og Det Informationsvidenskabelige Akademi (IVA)) og bibliotekarer DB indplaceres i basislønforløbet 1, 2, 4, 5, 7, hvor løntrin 4 er 2-årigt.
3. Civiløkonomere uden for Udenrigsministeriet indplaceres i basislønforløbet 1-7. Cand.negot.'er med 4 års uddannelse og handelsjurister indplaceres i basislønforløbet 1, 2, 4, 5, 6, 8, hvor løntrin 4 er 2-årigt.
4. Cand.phil.'er, cand. interpret.'er og musikterapeuter indplaceres i basislønforløbet 2, 4, 5, 6, 7, 8, hvor løntrin 4 er 2-årigt.
5. Levnedsmiddelingenører indplaceres i basislønforløbet 1, 2, 4, 5, 6, hvor løntrin 4 er 2-årigt.
6. Professionsbacheloruddannede ergoterapeuter, fysioterapeuter, jordemødre og bygningskonstruktører indplaceres i basislønforløbet 1, 2, 4, 5, 6, 7, hvor løntrin 4 er 2-årigt.
7. Medarbejdere med en etårig akademisk overbygningsuddannelse indplaceres i basislønforløbet 2, 4, 5, 6, 7, hvor løntrin 4 er 2-årigt.

Med virkning fra 1. april 2022 ændres teksten i § 4, stk. 2, til følgende:

Stk. 2. Akademikere indplaceres med 1-årige løntrin i basislønforløbet 4, 5, 6, 8, hvor løntrin 4 er 2-årigt, med de undtagelser, der fremgår af nedenstående:

1. Bachelorer samt AAE'ere, AAD'ere, og levnedsmiddelingenører indplaceres i basislønforløbet 1, 2, 4, 5, 6, hvor løntrin 4 er 2-årigt.

2. Professionsbacheloruddannede ergoterapeuter, fysioterapeuter, jordemødre og bygningskonstruktører samt bibliotekarer med afgangseksamen fra Københavns Universitet, Institut for Informationsstudier (tidl. Danmarks Biblioteksskole og Det Informations-videnskabelige Akademi (IVA)), bibliotekarer DB, civiløkonomer uden for Udenrigsministeriet indplaceres i basislønforløbet 1, 2, 4, 5, 6, 7, hvor løntrin 4 er 2-årigt.
3. Medarbejdere med en etårig akademisk overbygningsuddannelse indplaceres i basislønforløbet 2, 4, 5, 6, 7, hvor løntrin 4 er 2-årigt.
4. Cand.negot.'er med 4 års uddannelse, handelsjurister, cand.phil.'er, cand.interpret.'er og musikterapeuter indplaceres i basislønforløbet 2, 4, 5, 6, 8, hvor løntrin 4 er 2-årigt.

§ 5. Tillæg

Der kan mellem Skatteministeriet og de forhandlingsberettigede organisationer/Akademikerne efter bemyndigelse aftales kvalifikations- og funktionstillæg til særlige stillingsgrupper.

Stk. 2. Der kan mellem det pågældende ministerium eller den, der er bemyndiget hertil, og den forhandlingsberettigede organisation eller den, der er bemyndiget hertil, aftales kvalifikations- og funktionstillæg til grupper af medarbejdere inden for det pågældende ministerområde eller dele heraf.

Stk. 3. Der kan endvidere lokalt aftales funktionstillæg for varetagelse af særlige funktioner.

Stk. 4. Tilsvarende kan der lokalt aftales tillæg for kvalifikationer mv., dvs. på grundlag af faglige eller personlige kvalifikationer, kompetenceudvikling, kvaliteten i opgavevaretagelsen, balancen i forhold til tilsvarende stillinger på det øvrige arbejdsmarked eller af hensyn til rekruttering og fastholdelse.

Stk. 5. Tillæg efter stk. 2-4 kan aftales som varige eller midlertidige tillæg.

Stk. 6. Der kan herudover lokalt aftales engangsvederlag, f.eks. som honorering af særlig indsats.

Stk. 7. Der kan aftales supplerende resultatbaserede lønordninger, efter hvilke der udbetales resultatløns i form af tillæg for den pågældende måleperiode, i det omfang de på forhånd definerede kvantitative og/eller kvalitative mål er opnået.

§ 6. Forhandlinger og indgåelse af aftaler mv.

For så vidt angår forhandlingssystemet, herunder procedure og løsning af tvister samt opsigelse af decentrale aftaler, henvises til bilag 8.

§ 7. Lønregulering

Basislønnen efter § 4, funktions- og kvalifikationstillæg efter § 5, stk. 1-3, tillæg efter §§ 12 og 12A samt udligningstillæg efter § 27, stk. 4, reguleres med de generelle stigninger, der aftales centralt ved overenskomstfornyelserne eller udmøntes via en generel reguleringsordning.

Stk. 2. Tilsvarende gælder for kvalifikationstillæg efter § 5, stk. 4, medmindre andet aftales.

§ 8. Lønanciennitet

Ved ansættelsen indplacerer ansættelsesmyndigheden den ansatte på (basis) lønskalaens 1. trin i det lønforløb, der gælder for vedkommende uddannelse. Lønancienniteten regnes fra den 1. i ansættelsesmåneden og altid i hele måneder.

Stk. 2. Lønancienniteten forhøjes med det tidsrum, den pågældende har været beskæftiget med arbejde betinget af uddannelsen. Lønancienniteten kan tidligst regnes fra udgangen af den måned, hvor uddannelsen er afsluttet. Eventuel værnepligtstjeneste efter afsluttet uddannelse regnes med i lønancienniteten.

Stk. 3. Ansættelsesmyndigheden kan forhøje lønancienniteten, selv om den hidtidige beskæftigelse ikke kan medregnes i ancienniteten efter stk. 2. Det forudsættes, at en konkret vurdering af den ansattes arbejdsmæssige erfaringer og kvalifikationer mv. set i relation til stillingen giver grundlag herfor.

Stk. 4. De ansatte optjener fuld lønanciennitet ved mindst 15 timers beskæftigelse pr. uge i gennemsnit.

Ved en beskæftigelsesgrad på under 15 timer pr. uge i gennemsnit optjener de ansatte halv lønanciennitet.

Hvis en ansat har mere end én deltidsbeskæftigelse, kan de ugentlige timetal sammenlægges til brug ved beregning af ancienniteten.

Stk. 5. Relevant timelønsbeskæftigelse, der udgør mindst 8 arbejdstimer pr. uge, medregnes, hvis beskæftigelsen har haft en sammenhængende varighed af mindst 3 måneder.

§ 9. Lønudbetaling, lønberegning mv. (fælles regelsæt)

Lønudbetaling og indbetaling af eventuelle pensionsbidrag sker månedsvist bagud.

Stk. 2. Månedslønnede følger de til enhver tid gældende regler om tjenestemænds lønfradrag/lønberegning, jf. for tiden cirkulære af 1. september 2015 (Modst. nr. 041-15), om lønfradrag og lønberegning for tjenestemænd.

Stk. 3. For timelønnede beregnes lønnen ved til- og fratræden på andre tidspunkter end ved en normal lønudbetalingsperiodes påbegyndelse og afslutning som 1/1924 af årslønnen for en fuldtidsbeskæftiget for de timer, for hvilke den ansatte er berettiget til løn.

Stk. 4. Samme beregningsmetode som i stk. 2 og 3 anvendes:

1. I tilfælde, hvor en ansat er fraværende fra tjenesten i enkelte dage under omstændigheder, hvor der skal foretages lønfradrag.
2. I tilfælde, hvor der skal foretages lønberegning for enkelte dage.

§ 10. Pensionsbidrag

Ansættelsesmyndigheden indbetaler et samlet pensionsbidrag på 17,1 pct., hvoraf 1/3 anses for den ansattes eget bidrag, af følgende lønde:

1. Basisløn, jf. § 4, stk. 1.
2. Centralt aftalte tillæg, jf. § 5, stk. 1, i det omfang det fremgår af bilag 6.
3. Decentralt aftalte tillæg efter § 5, stk. 2, i det omfang det er aftalt, at de er pensionsgivende, jf. bilag 6.
4. Varige, lokalt aftalte tillæg efter § 5, stk. 3 og stk. 4. Midlertidige, lokalt aftalte tillæg efter § 5, stk. 3 og stk. 4, medmindre andet er aftalt i den konkrete tillægsaftale.
5. Engangsvederlag efter § 5, stk. 6, og resultatløn efter § 5, stk. 7, i det omfang det i den konkrete tillægsaftale er aftalt pensionsgivende.
6. Funktionsvederlag efter § 12 og 12 A, i den udstrækning det er aftalt konkret efter § 12 B.
7. Udligningstillæg efter § 27, stk. 4.

Stk. 2. Den del af pensionsbidraget, der overstiger 16,8 pct., kan efter den ansattes eget valg udmøntes som løn, jf. § 11.

Stk. 3. Der indbetales sædvanlige pensionsbidrag af årslønnen, hvor en ansat afholder ferie med feriegodtgørelse fra en tidligere arbejdsgiver eller afholder ferie uden ret til ferie med løn eller feriegodtgørelse. Der indbetales således pensionsbidrag, som om der afholdes ferie med løn.

Stk. 4. Der indbetales pensionsbidrag af deltidsansattes betaling for tjeneste ud over den nedsatte arbejdstidsnorm, men inden for fuldtidsnormen.

Stk. 5. Ansættelsesmyndigheden indbetaler pensionsbidragene til de pensionsordninger, der er nævnt i bilag A til overenskomsten. Uanset at en række akademikerorganisationer har indgået aftaler om frit organisationsvalg, indebærer disse ikke, at der er frit valg af pensionsordning. Ansættelsesmyndigheden skal derfor indbetale pensionsbidragene til de pensionsordninger, som uddannelsen er henført til, jf. overenskomstens bilag A Vedtægter og regulativer for pensionsordningerne samt ændringer heri skal godkendes af overenskomstens parter, jf. dog bestemmelserne i Finansministeriets cirkulære om generelle krav til indhold af bidragsfinansierede pensionsordninger i staten mv. (Modst. nr. 020-19), hvorefter kollektive pensionsordninger, der opfylder aftalens minimums- og maksimumskrav ikke skal forelægges for Medarbejder- og Kompetencestyrelsen, men alene skal godkendes af organisationen.

Stk. 6. Ansatte, der som personlig ordning har opretholdt medlemskab eller som kan optages i Pensionsordningen af 1925 eller anden tilsvarende tjenestemandspensionsordning, er ikke omfattet af stk. 5. Pensionsbidrag efter stk. 1, nr. 1, indbetales til Pensionsordningen af 1925 eller anden tilsvarende tjenestemandspensionsordning. Pensionsbidrag af tillæg, jf. stk. 1, nr. 2-7, indbetales til den pensionsordning, der er nævnt i bilag A til overenskomsten.

Stk. 7. Tilbagekøb uden forbindelse med pensionsbegivenhedens indtræden kan alene ske i henhold til reglerne herom i Finansministeriets cirkulære om generelle krav til indhold af bidragsdefinerede pensionsordninger i staten mv., (jf. for tiden Modst. nr. 020-19). For bidrag, der er indbetalt før 1. april 1995, gælder de før denne dato gældende regler.

Stk. 8. Efter aftale mellem Skatteministeriet og den forhandlingsberettigede organisation kan bidragene indbetales til en anden pensionsordning, hvis indhold kan godkendes af parterne, jf. stk. 5.

Stk. 9. Ud over de nævnte pensionsbidrag har den ansatte ikke nogen ret til pension eller understøttelse fra staten på grundlag af ansættelsen.

Den etablerede overgangsordning for ydelse af supplementsunderstøttelse omfattes ikke af denne bestemmelse.

Stk. 10. Til ansatte, der er fyldt 70 år, udbetales det efter overenskomsten gældende pensionsbidrag som løn, medmindre den ansatte ønsker bidraget indbetalt til en pensionsordning. Pensionsbidraget kan endvidere anvendes til køb af frihed.

Den ansatte retter henvendelse til ansættelsesmyndigheden, hvis pensionsbidraget ikke ønskes udbetalt som løn, men i stedet ønskes indbetalt til en efter den ansattes eget ønske anvist pensionsordning eller til køb af frihed. Hvis den ansatte senere, dog tidligst efter et år, ikke længere ønsker pensionsbidraget indbetalt til en pensionsordning eller anvendt til køb af frihed, retter den ansatte på ny henvendelse til ansættelsesmyndigheden.

Ved udbetaling som løn gælder følgende:

1. Der beregnes ikke særlig feriegodtgørelse af beløbet.
2. Beløbet er ikke pensionsgivende.

3. Beløbet indgår ikke ved beregning af overarbejds- eller merarbejdsbetaling.

For så vidt angår betaling og andre vilkår for køb af frihed gælder samme regler som for seniordage, således som disse er aftalt i bilag 2A til aftale af 25. august 2011 om senior- og fratrædelsesordninger, jf. Finansministeriets cirkulære af 29. august 2011 (Perst. nr. 043-11).

§ 11. Valgfrihed mellem pensionsbidrag og løn

Den enkelte ansatte kan vælge, at den del af pensionsbidraget, der overstiger 16,8 pct., jf. § 10, stk. 2, i stedet for indbetaling til pensionsordningen udbetales som løn.

Stk. 2. Hvis den ansatte vælger at få pensionsbidrag udbetalt som løn, jf. stk. 1, sker det på følgende vilkår:

1. Der beregnes ikke særlig feriegodtgørelse af beløbet.
2. Beløbet er ikke pensionsgivende.
3. Ved beregning af evt. merarbejdsbetaling, jf. § 14, stk. 6, medregnes beløbet ikke i årslønnen, idet eget pensionsbidrag ved beregningen af merarbejdsbetaling dog opgøres som 1/3 af 17,1 pct.

Stk. 3. Den ansatte retter henvendelse til ansættelsesmyndigheden, hvis pensionsbidraget ud over 16,8 pct. fremover ønskes udbetalt som løn. Hvis den ansatte senere, dog tidligst efter et år, ikke længere ønsker pensionsbidraget ud over 16,8 pct. udbetalt som løn, retter den ansatte på ny henvendelse til ansættelsesmyndigheden.

§ 12. Konstitution i en klassificeret stilling

En overenskomstansat, der konstitueres i en chefstilling i lønramme 36 eller derover i mindst 15 dage i sammenhæng, får i hele perioden et tillæg. Tillægget er ikke-pensionsgivende, medmindre andet aftales i medfør af § 12 B.

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

Stk. 2. Tillæg efter stk. 1, kan aftales lokalt efter forhandlingsreglerne i aftalen om chefløn (jf. for tiden Modst. nr. 059-19) for den pågældende chefstilling.

Indgås der ikke en sådan aftale, beregnes tillægget som forskellen mellem den lønrammeløn, den pågældende ville opnå ved udnævnelse i chefstillingen, og lønnen i den overenskomstansattes egen stilling (inkl. eventuelle tillæg).

Stk. 3. En overenskomstansat, der med henblik på eventuel senere tjenstemandsansættelse, konstitueres på overenskomstvilkår, får ud over den overenskomstmæssige løn et tillæg. Tillægget fastsættes efter reglerne i stk. 2.

Den overenskomstansatte kan dog vælge straks at lade sig ansætte som tjenstemand på prøve.

Under en sådan konstitution kan der ydes tjenstefrihed uden løn i indtil 1 år fra den hidtidige stilling, uanset om konstitutionen finder sted i en anden styrelse.

Stk. 4. I øvrigt følges tjenstemændenes regler om ydelse af funktionsvederlag.

§ 12A. Konstitution i stilling omfattet af rammeaftale om kontraktansættelse af chefer

En overenskomstansat, der konstitueres i en chefstilling, der er omfattet af rammeaftalen om kontraktansættelse af chefer, i mindst 15 dage i sammenhæng, får i hele perioden et tillæg. Tillægget er ikke-pensionsgivende, medmindre andet aftales efter § 12B.

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

Stk. 2. Tillæg efter stk. 1 kan aftales lokalt efter forhandlingsreglerne i rammeaftalen om kontraktansættelse af chefer i staten (jf. for tiden Modst. nr. 060-19).

Indgås der ikke en sådan aftale, beregnes tillægget som forskellen mellem grundlønnen i den højere chefstilling og lønnen i den overenskomstsansattes egen stilling (inkl. eventuelle tillæg).

§ 12B. Fravigelse af reglerne om konstitution

Bestemmelserne om funktion, § 12, stk. 1, og § 12A, stk. 1, kan fraviges eller suppleres ved lokal aftale.

Stk. 2. Lokalaftaler indgås af de enkelte ministerier eller dem, der bemyndiges hertil, og vedkommende forhandlingsberettigede organisation eller dem, de bemyndiger hertil.

Stk. 3. Lokalaftaler kan opsiges til bortfald med et varsel på 3 måneder, medmindre andet varsel aftales.

Stk. 4. Efter udløbet af den lokale aftale gælder bestemmelserne i §§ 12 og 12A. Det gælder også igangværende funktioner, medmindre andet aftales.

Kapitel 3. Arbejdstid

§ 13. Arbejdstid

Lønnen efter denne overenskomst forudsætter fuldtidsbeskæftigelse svarende til gennemsnitlig 37 timer ugentlig.

Stk. 2. Pauser medregnes, hvis de varer mindre end ½ time og den ansatte står til rådighed for arbejdsgiveren og ikke må forlade arbejdsstedet.

Stk. 3. Der kan indgås lokale arbejdstidsaftaler i overensstemmelse med reglerne i rammeaftalen af 6. oktober 1999 mellem Finansministeriet og centralorganisationerne om decentrale arbejdstidsaftaler (Perst. nr. 064-99). Der kan tilsvarende lokalt indgås aftaler i henhold til rammeaftalen af 14. juni 2002 mellem samme parter om opsparing af frihed (Perst. nr. 011-02).

Stk. 4. Hvis der lokalt er enighed herom, kan arbejdstidsnedsættelsen fra 40 timer ugentlig opspares til hele fridage til senere afvikling. Opsparing kan ikke finde sted under afholdelse af ferie.

Stk. 5. Der kan lokalt indgås aftale om indførelse af flekstidsordninger. Dette gælder dog ikke undervisningsområdet.

Stk. 6. Rejser, der udføres som en del af tjenesten, medregnes i arbejdstiden, dog højst med 13 timer pr. døgn, medmindre andet aftales lokalt.

Stk. 7. Tjeneste på det fremmede tjenestested medregnes efter de almindelige regler for opgørelse af arbejdstid.

Stk. 8. Der tilkommer de ansatte fridage efter de for tjenestemænd gældende regler.

§ 13A. Plustid

Ansættelsesmyndigheden og den ansatte kan aftale en individuel arbejdstid, der er højere end den i § 13, stk. 1, anførte fuldtidsbeskæftigelse (plustid).

Stk. 2. Ansatte i stillinger på lr. 37-niveau og derover samt andre, der er ansat i egentlige chefstillinger, er ikke omfattet af reglerne om plustid.

Stk. 3. Den individuelt aftalte arbejdstid kan ikke udgøre mere end gennemsnitlig 42 timer om ugen.

Stk. 4. Ved aftale om plustid forhøjes arbejdstiden, jf. § 13, og lønnen forholdsmæssigt.

Stk. 5. Der indbetales sædvanligt pensionsbidrag, jf. § 10, af hele den forhøjede løn.

Stk. 6. En individuel aftale om plustid kan af såvel den ansatte som ansættelsesmyndigheden opsiges til bortfald med 3 måneders varsel til udgangen af en måned, medmindre andet aftales.

Stk. 7. Hvis den ansatte afskediges uansøgt, har den pågældende - uanset et eventuelt aftalt længere varsel - ret til at vende tilbage til den beskæftigelsesgrad, som gjaldt før overgangen til plustid, 3 måneder før fratrædelsestidspunktet.

§ 14. Merarbejde

Der kan ydes godtgørelse for merarbejde efter nedenstående regler (stk. 2-6).

Reglerne omfatter ikke:

1. Ansatte, der er omfattet af særskilte overtid- eller merarbejdsordninger, aftalt mellem overenskomstens parter
2. Ansatte, der er beskæftiget med undervisning og/eller forskning ved universiteter, højere læreanstalter og forskningsinstitutioner, hvis virksomhed må sidestilles med universitets- og læreanstaltsinstitutioners virksomhed. Personalet er dog omfattet, hvis merarbejdet er pålagt (jf. stk. 2), og såvel merarbejdets som det normale arbejdes omfang er kontrollerbart

Stk. 2. Godtgørelse kan kun ydes for tjenstligt merarbejde:

1. som er pålagt den ansatte i henhold til særlig ordre eller har været en forudsætning for den forsvarlige varetagelse af tjenesten, og
2. som har været af større omfang og har strakt sig over en periode, der normalt ikke må være mindre end 4 uger.

Stk. 3. I forbindelse med fastsættelsen af godtgørelse for merarbejdet skal følgende formelle krav iagttages:

Den ansatte skal skriftligt redegøre for grundlaget for merarbejdet, dets karakter samt timeforbruget.

Den nærmeste chef skal attestere redegørelsen, herunder det angivne timeforbrug, og foretage indstilling på grundlag af sin vurdering af redegørelsen efter drøftelse med den ansatte.

Indberetningen skal afgives ved merarbejdets ophør og mindst hvert kvartal.

Til ansatte, der oppebærer tillæg (herunder rådighedstillæg) som godtgørelse for merarbejde mv., kan der kun ydes godtgørelse, hvis det samlede merarbejde væsentligt overstiger det merarbejde, der anses for godtgjort gennem tillægget. Den tid, der er medgået til andre hverv, f.eks. undervisning, kan ikke medregnes ved opgørelsen af den samlede arbejdstid.

Stk. 4. På baggrund af den afgivne indberetning træffes der afgørelse om, hvorvidt betingelserne for at yde merarbejdsbetaling er opfyldt, og merarbejdets omfang fastsættes.

Stk. 5. Godtgørelse for merarbejde ydes så vidt muligt i form af afspadsring af samme varighed som det præsterede merarbejde (jf. stk. 4) med tillæg af 50 pct.

Sådan afspadsring bør normalt være tildelt den ansatte inden udløbet af det kvartal, der ligger umiddelbart efter det tidspunkt, da merarbejdets omfang er opgjort.

I særlige tilfælde kan afspadsringen dog udskydes i op til 1 år efter tidspunktet for opgørelsen af merarbejdet.

Meddelelse om afspadsring gives den ansatte med passende varsel, dvs. normalt ikke mindre end 14 dage.

Stk. 6. Såfremt afspadsring ikke kan finde sted, godtgøres det godkendte merarbejde, jf. stk. 4, med betaling, der pr. merarbejdstime udgør 1/1924 af den pågældendes årsløn inkl. eget pensionsbidrag (ekskl. rådighedstillæg mv.) med tillæg af 50 pct.

§ 15. Opsparingsdage

Hvis merarbejde ikke har kunnet afvikles inden udløbet af afspadseringsfristen i § 14, stk. 5, kan den ansatte i stedet for merarbejdsbetaling vælge at få den ikke-afviklede frihed konverteret som opsparingstimer/-dage.

Stk. 2. Ansættelsesmyndigheden kan fastsætte et maksimum, dels for hvor mange timer der årligt kan konverteres til opsparingstimer/-dage, dels for den til enhver tid værende opsparing af timer/dage. Maksimum kan ikke fastsættes til mindre end 74 timer – for ansatte på deltid og plustid en forholdsmæssig del heraf.

Stk. 3. Afspadsring, der efter stk. 1, er konverteret til opsparingstimer/-dage, kan ikke senere tilbageføres og godtgøres kontant, jf. dog stk. 6.

Stk. 4. Tidspunktet for afvikling af opsparringstimerne fastlægges efter aftale mellem ansættelsesmyndigheden og den ansatte. Afvikling kan ske såvel i timer som i hele dage.

Stk. 5. Ved afvikling af opsparringstimerne har den ansatte ret til sædvanlig løn, inkl. eventuelle fast påregnelige tillæg.

Stk. 6. Ved ansættelsesforholdets ophør afregnes eventuelle uafviklede opsparringstimer kontant med den aktuelle timeløn.

Stk. 7. Hvis opsparringen af timer ved den ansattes eller ansættelsesmyndighedens opsigelse af ansættelsesforholdet overstiger det i stk. 2 angivne timetal, kan ansættelsesmyndigheden kræve, at de overskydende timer afvikles i opsigelsesperioden.

Stk. 8. Eventuelle uafviklede konverterede omsorgstimer/-dage ændres med virkning fra 1. maj 2015 til opsparringstimer/-dage og omfattes af reglerne i stk. 2-7.

§ 16. Deltidsbeskæftigelse

Ved ansættelse på deltid med mindre end 15 arbejdstimer (løntimer) pr. uge indgås forud aftale mellem ansættelsesmyndigheden og organisationen.

Stk. 2. For lærere og videnskabelige medarbejdere ved universiteter, forskningsinstitutioner og højere læreanstalter finder stk. 1, ikke anvendelse, og ansættelse på deltid kan således ske uden forudgående aftale med organisationen herom.

Stk. 3. Ved ansættelse på deltid ydes forholdsmæssig løn.

Kapitel 4. Fravær

§ 17. Sygdom (fælles regelsæt)

Funktionærer og månedslønnede ikke-funktionærer får fuld løn under sygdom, herunder fravær på grund af tilskadekomst i tjenesten. I grundlaget for

beregningen af løn i disse fraværssituationer indgår visse fast påregnelige særlige ydelser, jf. Finansministeriets cirkulære af 6. december 2011 om beregning af løn under betalt fravær mv. (Perst. nr. 063-11).

Stk. 2. Timelønnede ikke-funktionærer er omfattet af reglerne i dagpengeloven.

§ 18. Tjenestefrihed (fælles regelsæt)

De ansatte har ret til tjenestefrihed uden løn til de formål, der er nævnt i Finansministeriets bekendtgørelse nr. 518 af 3. juli 1991 om ret for tjenestemænd til tjenestefrihed uden løn til nærmere afgrænsede formål, jf. Finansministeriets cirkulære af 3. juli 1991.

Stk. 2. Ansættelsesmyndigheden kan give en ansat tjenestefrihed uden løn, når det ikke strider mod ansættelsesmyndighedens interesser.

Stk. 3. Ansættelsesmyndigheden kan give en ansat tjenestefrihed med hel eller delvis løn og eventuelt pensionsbidrag til uddannelsesformål efter reglerne i Finansministeriets bekendtgørelse nr. 543 af 14. september 1988, jf. Finansministeriets cirkulære af 8. marts 1990.

Stk. 4. Det er ansættelsesmyndighedens ansvar, at der er en stilling ledig til den pågældende, når tjenestefriheden ophører.

Stk. 5. Skatteministeriet og vedkommende organisation kan aftale, at ansættelsesmyndigheden indbetaler 2/3 og den ansatte 1/3 af det sædvanlige pensionsbidrag af den hidtidige løn i de tilfælde, hvor tjenestefrihed ville kunne medregnes i pensionsalderen for tjenestemænd.

Stk. 6. Barns 1. og 2. sygedag

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

1. Hensynet til barnets forhold gør dette nødvendigt
2. Forholdene på tjenestestedet tillader det
3. Barnet er under 18 år, og
4. Barnet er hjemmeværende.

Den ansatte får under tjenestefriheden en løn, der svarer til den løn, som den ansatte ville have fået under sygdom. I grundlaget for beregningen af løn i disse fraværssituationer indgår dog ikke visse fast påregnelige ydelser, jf. Finansministeriets cirkulære af 6. december 2011 om beregning af løn under betalt fravær mv.

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

§ 19. Militærtjeneste

Funktionærlovens regler om militærtjeneste finder anvendelse.

Kapitel 5. Opsigelse og afsked

§ 20. Opsigelsesvarsler mv. (fælles regelsæt)

For funktionærer og månedslønnede ikke-funktionærer gælder funktionærlovens regler om varsling af opsigelse og om fratrædelsesgodtgørelse.

Stk. 2. For timelønnede ikke-funktionærer gælder følgende opsigelsesvarsler:

Ansættelsestid	Fra arbejdsgiver	Fra den ansatte
Under 6 mdr.	3 dage	3 dage
Efter 6 mdr.	1 uge	3 dage
Efter 1 år	3 uger	1 uge
Efter 3 år	2 måneder	1 måned
Efter 5 år	3 måneder	1 måned

Det er forudsat, at den ansatte har været uafbrudt ansat ved institutionen i de anførte tidsrum.

Varslerne bortfalder i tilfælde af, at der midlertidigt ikke kan tilbydes beskæftigelse på grund af arbejdsmangel.

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

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

Stk. 5. Medarbejdere, som afskediges på grund af institutionens forhold, har ret til frihed med løn i op til to timer – placeret hurtigst muligt efter afskedigelsen og efter aftale med ansættelsesmyndigheden – til at søge vejledning i a-kassen.

§ 21. Forhandlingsprocedure ved afskedigelse (fælles regelsæt)

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

Sager om bortvisning behandles efter reglerne i § 23.

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

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

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

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

§ 22. Indbringelse for faglig voldgift

En sags behandling ved faglig voldgift sker efter stk. 2-11. Sager om bortvisning behandles efter reglerne i § 23.

Stk. 2. Hvis der ikke kan opnås enighed ved forhandlingen efter § 21, stk. 4, kan organisationen kræve, at sagen behandles ved faglig voldgift.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

§ 23. Bortvisning

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

Stk. 2. Bliver overenskomstens parter ikke enige ved forhandlingen, kan organisationen kræve bortvisningens berettigelse behandlet ved faglig voldgift. Bestemmelserne i § 22, stk. 2-8, gælder også ved bortvisning.

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

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

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

Kapitel 6. Øvrige bestemmelser

§ 24. Flyttegodtgørelse

Hvis ansættelsesmyndigheden forflytter en ansat til et andet tjenestested, og den ansatte i den anledning bliver nødt til at flytte husstand og bohavn, betaler ansættelsesmyndigheden godtgørelse efter de regler, der gælder for statens tjenestemænd.

§ 25. Funktionærbolig

Hvis der til en stilling er knyttet funktionærbolig, som det af tjenstlige grunde er nødvendigt, at den ansatte bor i, er den pågældende forpligtet til at flytte ind i boligen. Lejevilkårene følger de regler, der gælder for statens tjenestemænds tjenesteboliger.

§ 26. Efterindtægt

De ansatte er omfattet af funktionærlovens regler om efterindtægt.

Efterindtægten er lønnen på tidspunktet for dødsfaldet. Lønnen i den måned, hvor dødsfaldet sker, udbetales til boet og medregnes ikke i efterindtægten.

§ 27. Overgang til nyt lønsystem

Overgang til basislønsystemet (nyt lønsystem) er frivillig for medarbejdere, der er ansat før 1. januar 1998.

De kan vælge at overgå til det nye lønsystem pr. en 1. januar eller i forbindelse med stillingsskift. Overgang til det nye lønsystem kan herudover kun ske i forbindelse med, at der aftales tillæg til en ansat efter § 5, stk. 3 og 4. Oprykning til næste løntrin sker 1 år efter overgangen.

Stk. 2. Ansatte, der ikke overgår til basislønsystemet, aflønnes efter det gamle lønsystem (bilag 2).

Aflønning efter det gamle lønsystem opretholdes ved umiddelbar overgang til anden stilling inden for overenskomstens område, med mindre den ansatte ønsker at overgå til det nye lønsystem i forbindelse med stillingsskiftet.

Stk. 3. Ansatte, der overgår til basislønssystemet, indplaceres på grundlag af den hidtidige samlede faste løn, ekskl. eventuelle varige tillæg, som videreføres i det nye lønsystem efter § 5, stk. 1 og 2. Indplaceringen sker herefter på nærmeste højere løntrin i basislønskalaen.

Den pågældende oppebærer herudover eventuelle tillæg, som videreføres efter § 5, stk. 1 og 2, samt eventuelle nye tillæg, som i forbindelse med overgangen måtte blive aftalt efter § 5, stk. 3 og 4.

Stk. 4. Hvis den samlede løn ved indplacering på slutløn i basislønssystemet, inkl. eventuelle varige tillæg efter § 5, er lavere end den hidtidige samlede faste løn, ydes et tillæg til udligning af forskellen.

Tillægget bortfalder i forbindelse med stillingskift. Hvis stillingskiftet skyldes ressortomlægning eller anden uansøgt forflyttelse, opretholdes udligningstillægget dog.

Stk. 5. En ansat, som fratræder sin stilling efter at være overgået til det nye lønsystem med indplacering efter stk. 3, vil ved genindtræden i statstjenesten blive indplaceret på det anciennitetstrin i basislønskalaen, hvor vedkommende var placeret umiddelbart forud for sin fratræden og med samme oprykningdato.

Hertil lægges yderligere anciennitet, som måtte være optjent i den mellemliggende periode.

Stk. 6. En ansat, som fratræder sin stilling uden at være overgået til det nye lønsystem, vil ved genindtræden i statstjenesten blive indplaceret på det anciennitetstrin i basislønskalaen, som ligger nærmest over det løntrin på den tidligere lønskala, hvor vedkommende var placeret umiddelbart forud for sin fratræden og med oprykning til næste løntrin 1 år efter genansættelsen.

Hertil lægges yderligere anciennitet, som måtte være optjent i den mellemliggende periode.

Stk. 7. Midlertidige tillæg bevares uændret.

§ 27 a. Overgang for nye professionsbacheloruddannede

Professionsbacheloruddannede ergoterapeuter, fysioterapeuter, jordemødre og bygningskonstruktører overgår til ansættelse efter denne overenskomst med virkning pr. 1. april 2021.

Ved overgangen overgår de ansatte til det aftalte basislønforløb i overenskomstens § 4. Herudover kan der lokalt indgås aftale om tillæg.

Allerede ansatte, som ved overgang til det nye basislønforløb kan imødesee en lønnedgang, ydes et udligningstillæg, som udfases i forbindelse med senere centralt aftalte lønforbedringer.

Allerede ansatte med en højere pensionsprocent end 17,1 % ydes et pensionsudligningstillæg, som udligner forskellen mellem det hidtidige og nye pensionsbidrag. Pensionsudligningstillægget indgår i fritvalgsordningen jf. § 11, og modregnes i fremtidige pensionsstigninger.

Tjenestemandslignende ansatte bevarer hidtidige vilkår, jf. Aftale af 13. februar 2006 om pensionsforhold for tjenestemand- og tjenestemandslignende ansatte lærere.

§ 28. Særbestemmelser

I bilag til overenskomsten er angivet bestemmelser om løn- og andre ansættelsesvilkår, der for særlige grupper fraviger de almindelige, evt. i kraft af en speciel aftale el. lign.

§ 29. Fravigelse af overenskomstens bestemmelser

Der kan lokalt aftales fravigelser af overenskomstens øvrige bestemmelser. Aftalen indgås mellem den lokale ledelse og tillidsrepræsentanten.

Stk. 2. Aftaler om fravigelse af overenskomstens bestemmelser, jf. stk. 1, kan af hver af parterne opsiges til bortfald med 3 måneders varsel. Bestemmelsen i stk. 2, kan ikke fraviges ved lokal aftale.

§ 30. Hovedaftale

For overenskomsten gælder hovedaftale af 28. maj 1991 mellem Finansministeriet og akademikerorganisationerne.

§ 31. Ikrafttrædelses- og opsigelsesbestemmelser

Overenskomsten med tilhørende bilag har virkning fra 1. april 2021.

Stk. 2. Samtidig ophæves overenskomst af 25. juni 2019 for akademikere i staten (Modst. nr. 043-19), aftale af 5. oktober 2021 om forbedring af barselsvilkårene for ph.d.-stipendiater og tilføjelse af retskrav for adjunkter (Medst.nr. 026-21), organisationsaftale af 29. oktober 2020 for ergoterapeuter og fysioterapeuter (Medst.nr. 044-20), organisationsaftale af 20. november 2019 for bygningskonstruktører i staten (Medst.nr. 079-19) samt organisationsaftale af 15. december 2020 for undervisere på professionshøjskoler og erhvervsakademier med grunduddannelse som ergoterapeut, fysioterapeut, jordemoder eller bygningskonstruktør.

Stk. 3. Overenskomsten kan af parterne opsiges skriftligt med 3 måneders varsel til en 31. marts, dog tidligst den 31. marts 2024.

København, den 15/12 2021

Forbundet Arkitekter og Designere

Forbundet for Kultur og Information

Dansk Kiropraktor Forening

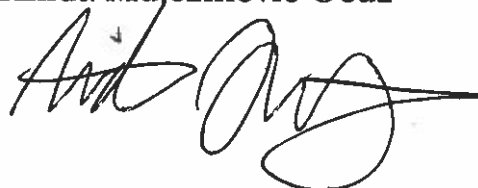
Dansk Mejeriingeniør Forening

Dansk Psykolog Forening

Skatteministeriet

Medarbejder- og Kompetencestyrelsen

Anida Mujezinovic Ocuз



§ 30. Hovedaftale

For overenskomsten gælder hovedaftale af 28. maj 1991 mellem Finansministeriet og akademikerorganisationerne.

§ 31. Ikrafttrædelses- og opsigelsesbestemmelser

Overenskomsten med tilhørende bilag har virkning fra 1. april 2021.

Stk. 2. Samtidig ophæves overenskomst af 25. juni 2019 for akademikere i staten (Modst. nr. 043-19), aftale af 5. oktober 2021 om forbedring af barselsvilkårene for ph.d.-stipendiater og tilføjelse af retskrav for adjunkter (Medst.nr. 026-21), organisationsaftale af 29. oktober 2020 for ergoterapeuter og fysioterapeuter (Medst.nr. 044-20), organisationsaftale af 20. november 2019 for bygningskonstruktører i staten (Medst.nr. 079-19) samt organisationsaftale af 15. december 2020 for undervisere på professionshøjskoler og erhvervsakademier med grunduddannelse som ergoterapeut, fysioterapeut, jordemoder eller bygningskonstruktør.

Stk. 3. Overenskomsten kan af parterne opsiges skriftligt med 3 måneders varsel til en 31. marts, dog tidligst den 31. marts 2024.

København, den

Forbundet Arkitekter og Designere

Jens Ole Rasmussen, formand.

Forbundet for Kultur og Information

Skatteministeriet

Medarbejder- og Kompetencestyrelsen

Anida Mujezinovic Ocuz

Dansk Kiropraktor Forening

Dansk Mejeriingeniør Forening

Dansk Psykolog Forening

§ 30. Hovedaftale

For overenskomsten gælder hovedaftale af 28. maj 1991 mellem Finansministeriet og akademikerorganisationerne.

§ 31. Ikrafttrædelses- og opsigelsesbestemmelser

Overenskomsten med tilhørende bilag har virkning fra 1. april 2021.

Stk. 2. Samtidig ophæves overenskomst af 25. juni 2019 for akademikere i staten (Modst. nr. 043-19), aftale af 5. oktober 2021 om forbedring af barselsvilkårene for ph.d.-stipendiater og tilføjelse af retskrav for adjunkter (Medst.nr. 026-21), organisationsaftale af 29. oktober 2020 for ergoterapeuter og fysioterapeuter (Medst.nr. 044-20), organisationsaftale af 20. november 2019 for bygningskonstruktører i staten (Medst.nr. 079-19) samt organisationsaftale af 15. december 2020 for undervisere på professionshøjskoler og erhvervsakademier med grunduddannelse som ergoterapeut, fysioterapeut, jordemoder eller bygningskonstruktør.

Stk. 3. Overenskomsten kan af parterne opsiges skriftligt med 3 måneders varsel til en 31. marts, dog tidligst den 31. marts 2024.

København, den

Forbundet Arkitekter og Designere



Forbundet for Kultur og Information

Skatteministeriet

Medarbejder- og Kompetencestyrelsen

Anida Mujezinovic Ocuz

Dansk Kiropraktor Forening

Dansk Mejeriingeniør Forening

Dansk Psykolog Forening

§ 30. Hovedaftale

For overenskomsten gælder hovedaftale af 28. maj 1991 mellem Finansministeriet og akademikerorganisationerne.

§ 31. Ikrafttrædelses- og opsigelsesbestemmelser

Overenskomsten med tilhørende bilag har virkning fra 1. april 2021.

Stk. 2. Samtidig ophæves overenskomst af 25. juni 2019 for akademikere i staten (Modst. nr. 043-19), aftale af 5. oktober 2021 om forbedring af barselsvilkårene for ph.d.-stipendiater og tilføjelse af retskrav for adjunkter (Medst.nr. 026-21), organisationsaftale af 29. oktober 2020 for ergoterapeuter og fysioterapeuter (Medst.nr. 044-20), organisationsaftale af 20. november 2019 for bygningskonstruktører i staten (Medst.nr. 079-19) samt organisationsaftale af 15. december 2020 for undervisere på professionshøjskoler og erhvervsakademier med grunduddannelse som ergoterapeut, fysioterapeut, jordemoder eller bygningskonstruktør.

Stk. 3. Overenskomsten kan af parterne opsiges skriftligt med 3 måneders varsel til en 31. marts, dog tidligst den 31. marts 2024.

København, den

Forbundet Arkitekter og Designere

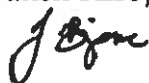
Skatteministeriet

Medarbejder- og Kompetencestyrelsen

Forbundet for Kultur og Information

Anida Mujezinovic Ocuz

Dansk Kiropraktor Forening



Dansk Mejeriingeniør Forening

Dansk Psykolog Forening

§ 30. Hovedaftale

For overenskomsten gælder hovedaftale af 28. maj 1991 mellem Finansministeriet og akademikerorganisationerne.

§ 31. Ikrafttrædelses- og opsigelsesbestemmelser

Overenskomsten med tilhørende bilag har virkning fra 1. april 2021.

Stk. 2. Samtidig ophæves overenskomst af 25. juni 2019 for akademikere i staten (Modst. nr. 043-19), aftale af 5. oktober 2021 om forbedring af barselsvilkårene for ph.d.-stipendiater og tilføjelse af retskrav for adjunkter (Medst.nr. 026-21), organisationsaftale af 29. oktober 2020 for ergoterapeuter og fysioterapeuter (Medst.nr. 044-20), organisationsaftale af 20. november 2019 for bygningskonstruktører i staten (Medst.nr. 079-19) samt organisationsaftale af 15. december 2020 for undervisere på professionshøjskoler og erhvervsakademier med grunduddannelse som ergoterapeut, fysioterapeut, jordemoder eller bygningskonstruktør.

Stk. 3. Overenskomsten kan af parterne opsiges skriftligt med 3 måneders varsel til en 31. marts, dog tidligst den 31. marts 2024.

København, den

Forbundet Arkitekter og Designere

Forbundet for Kultur og Information

Skatteministeriet

Medarbejder- og Kompetencestyrelsen

Anida Mujezinovic Ocuz

Dansk Kiropraktor Forening

Dansk Mejeriingeniør Forening Anne-Sofi Christiansen



Dansk Psykolog Forening

§ 30. Hovedaftale

For overenskomsten gælder hovedaftale af 28. maj 1991 mellem Finansministeriet og akademikerorganisationerne.

§ 31. Ikrafttrædelses- og opsigelsesbestemmelser

Overenskomsten med tilhørende bilag har virkning fra 1. april 2021.

Stk. 2. Samtidig ophæves overenskomst af 25. juni 2019 for akademikere i staten (Modst. nr. 043-19), aftale af 5. oktober 2021 om forbedring af barselsvilkårene for ph.d.-stipendiater og tilføjelse af retskrav for adjunkter (Medst.nr. 026-21), organisationsaftale af 29. oktober 2020 for ergoterapeuter og fysioterapeuter (Medst.nr. 044-20), organisationsaftale af 20. november 2019 for bygningskonstruktører i staten (Medst.nr. 079-19) samt organisationsaftale af 15. december 2020 for undervisere på professionshøjskoler og erhvervsakademier med grunduddannelse som ergoterapeut, fysioterapeut, jordemoder eller bygningskonstruktør.

Stk. 3. Overenskomsten kan af parterne opsiges skriftligt med 3 måneders varsel til en 31. marts, dog tidligst den 31. marts 2024.

København, den

Forbundet Arkitekter og Designere

Skatteministeriet

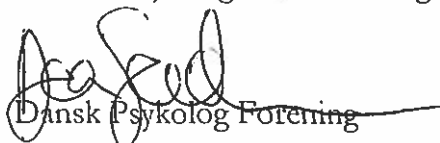
Medarbejder- og Kompetence-
styrelsen

Forbundet for Kultur og Information

Anida Mujezinovic Ocuz

Dansk Kiropraktor Forening

Dansk Mejeriingeniør Forening


Dansk Psykolog Forening

Danske Scenografer

A handwritten signature in black ink, appearing to be 'C. P. L. C.', written in a cursive style.

Ddl (Den danske Landinspektørforening)

Den danske Dyrlægeforening

Den danske Præsteforening

Djøf

DM

Forbundet Kommunikation og Sprog

Foreningen af Speciallæger

Gymnasieskolernes Lærerforening

IDA (Ingeniørforeningen)

JA (Jordbrugsakademikerne)

Pharmadanmark

Danske Scenografer

Ddl (Den danske Landinspektørforening)



Kim Ingemann Christensen

Den danske Dyrlægeforening

Den danske Præsteforening

Djøf

DM

Forbundet Kommunikation og Sprog

Foreningen af Speciallæger

Gymnasieskolernes Lærereforening

IDA (Ingeniørforeningen)

JA (Jordbrugsakademikerne)

Pharmadanmark

Danske Scenografer

Ddl (Den danske Landinspektørforening)

Den danske Dyrlægeforening



Den danske Præsteforening

Djøf

DM

Forbundet Kommunikation og Sprog

Foreningen af Speciallæger

Gymnasieskolernes Lærerforening

IDA (Ingeniørforeningen)

JA (Jordbrugsakademikerne)

Pharmadanmark

Danske Scenografer

Ddl (Den danske Landinspektørforening)

Den danske Dyr lægeforening

Den danske Præsteforening



Djøf

DM

Forbundet Kommunikation og Sprog

Foreningen af Speciallæger

Gymnasieskolernes Lærerforening

IDA (Ingeniørforeningen)

JA (Jordbrugsakademikerne)

Pharmadanmark

Danske Scenografer

Ddl (Den danske Landinspektørforening)

Den danske Dyrlægeforening

Den danske Præsteforening



Djøf



DM

Forbundet Kommunikation og Sprog

Foreningen af Speciallæger

Gymnasieskolernes Lærerforening

IDA (Ingeniørforeningen)

JA (Jordbrugsakademikerne)

Pharmadanmark

Danske Scenografer

Ddl (Den danske Landinspektørforening)

Den danske Dyrlægeforening

Den danske Præsteforening

Djøf

DM


Forbundet Kommunikation og Sprog

Foreningen af Speciallæger

Gymnasieskolernes Lærerforening

IDA (Ingeniørforeningen)

JA (Jordbrugsakademikerne)

Pharmadanmark

Danske Scenografer

Ddl (Den danske Landinspektørforening)

Den danske Dyrlægeforening

Den danske Præsteforening

Djof

DM

Forbundet Kommunikation og Sprog



Foreningen af Speciallæger

Gymnasieskolernes Lærerforening

IDA (Ingeniørforeningen)

JA (Jordbrugsakademikerne)

Pharmadanmark

Danske Scenografer

Ddl (Den danske Landinspektørforening)

Den danske Dyrlægeforening

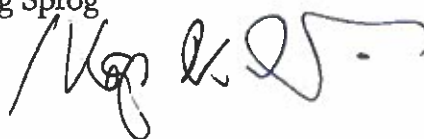
Den danske Præsteforening

Djøf

DM

Forbundet Kommunikation og Sprog

Foreningen af Speciallæger



Gymnasieskolernes Lærerforening

IDA (Ingeniørforeningen)

JA (Jordbrugsakademikerne)

Pharmadanmark

Danske Scenografer

Ddl (Den danske Landinspektørforening)

Den danske Dyr lægeforening

Den danske Præsteforening

Djøf

DM

Forbundet Kommunikation og Sprog

Foreningen af Speciallæger

Gymnasieskolernes Lærereforening

IDA (Ingeniørforeningen)



JA (Jordbrugsakademikerne)

Pharmadanmark

Danske Scenografer



Ddl (Den danske Landinspektørforening)



Den danske Dyrlægeforening

Den danske Præsteforening

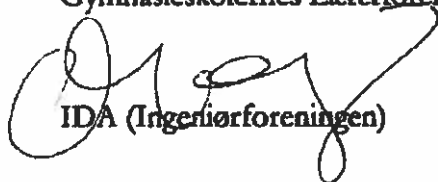
Djøf

DM

Forbundet Kommunikation og Sprog

Foreningen af Speciallæger

Gymnasieskolernes Lærerforening



IDA (Ingeniørforeningen)



JA (Jordbrugsakademikerne).

Pharmadanmark

Danske Scenografer

Ddl (Den danske Landinspektørforening)

Den danske Dyrlægeforening

Den danske Præsteforening

Djøf

DM

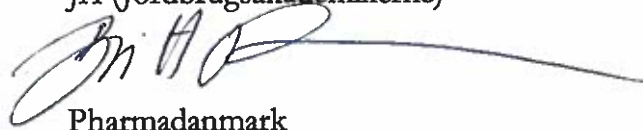
Forbundet Kommunikation og Sprog

Foreningen af Speciallæger

Gymnasieskolernes Lærerforening

IDA (Ingeniørforeningen)

JA (Jordbrugsakademikerne)



Pharmadanmark

Danske Scenografer

Ddl (Den danske Landinspektørforening)

Den danske Dyrlægeforening

Den danske Præsteforening

Djøf

DM

Forbundet Kommunikation og Sprog

Foreningen af Speciallæger

Gymnasieskolernes Lærerforening

IDA (Ingeniørforeningen)

JA (Jordbrugsakademikerne)

Pharmadanmark

Per P. Elmer *Rikke den Sinesen*

Tandlægeforeningen

Susanne E. Madsen

Per Sørensen, Formand
Isabel B. Jensen, direktør

Yngre Læger

Dansk Organist og Kantor Samfund

Konstruktørforeningen

Danske Fysioterapeuter

Ergoterapeutforeningen

Jordemoderforeningen

Tandlægeforeningen


Yngre Læger

Dansk Organist og Kantor Samfund

Konstruktørforeningen

Danske Fysioterapeuter

Ergoterapeutforeningen

Jordemoderforeningen

Tandlægeforeningen

Yngre Læger

Dansk Organist og Kantor Samfund

Bjørn Arbej

Konstruktørforeningen

Danske Fysioterapeuter

Ergoterapeutforeningen

Jordemoderforeningen

Tandlægeforeningen

Yngre Læger

Dansk Organist og Kantor Samfund


Konstruktørforeningen

Danske Fysioterapeuter

Ergoterapeutforeningen

Jordemoderforeningen

Tandlægeforeningen

Yngre Læger

Dansk Organist og Kantor Samfund

Konstruktørforeningen

Brian Sørensen
Danske Fysioterapeuter



Ergoterapeutforeningen

Jordemoderforeningen

Tandlægeforeningen

Yngre Læger

Dansk Organist og Kantor Samfund

Konstruktørforeningen

Danske Fysioterapeuter

Ergoterapeutforeningen

Jordemoderforeningen

Uwe Nordmann *Dorte Juul Kjaer*

Tandlægeforeningen

Yngre Læger

Dansk Organist og Kantor Samfund

Konstruktørforeningen

Danske Fysioterapeuter

Ergoterapeutforeningen

Lis
Jordemoderforeningen