
**Overenskomst
for
Akademikere i KL
mellem
KL og DJØF/DM/IDA
pr. 1. april 2013**

Indholdsfortegnelse

§ 1. Overenskomstens område	5
§ 2. Ansættelsesbrev	5
§ 3. Grundløn	6
§ 4. Bachelorer	6
§ 5. Bibliotekarere	6
§ 6. Rådighedsforpligtelse	7
§ 7. Chefkonsulenter, forhandlingsledere og vicekontorchefer m.v.	7
§ 8. Personlige tillæg	7
§ 9. Forhandling af personlige tillæg	9
§ 10. Tvister	10
§ 11. Engangsvederlag	10
§ 12. Lønudvikling	10
§ 13. Lønberegning/lønfradrag	11
§ 14. Anciennitet	11
§ 15. Lønregulering	12
§ 16. Lønudbetaling	12
§ 17. Konstituering	13
§ 18. Pension	13
§ 19. Frit valg	14
§ 20. Arbejdstid	15
§ 21. Deltidsbeskæftigede, ansættelse, løn og anciennitet	16
§ 22. Tidsbegrænset ansættelse	18
§ 23. Merarbejde	18
§ 24. Rejsetid og godtgørelse af udgifter ved tjenesterejser	20
§ 25. Registrering af tid ved deltagelse i kurser	21
§ 26. Tjenestefrihed	21
§ 27. Ferie	22
§ 28. Fravær af familiemæssige årsager (barsel m.v.)	22
§ 29. Barns 1. sygedag	23
§ 30. Opsigelse	23
§ 31. Tillidsrepræsentanter og arbejdsmiljørepræsentanter	26
§ 32. Rameaftale om seniorpolitik	27
§ 33. Bruttotræk	27
§ 34. Introduktionsstillinger	28
§ 35. Ikrafttræden og opsigelse	28
Bilag 1 - Overenskomstens område	29

Bilag 2 – Oversigt over pensionskasser..... 36

Bilag 3 – Hovedaftale (Afskrift)..... 39

Kapitel 1 Hvem er omfattet § 1 Hvem er omfattet 39

Kapitel 2 Formål 40

§ 2 Samarbejde og organisationsfrihed 40

§ 3 Ledelsesretten 40

§ 4 Fastlæggelse af løn- og ansættelsesvilkår..... 41

Kapitel 3 Interessetvister..... 41

§ 5 Overholdelse af overenskomsten 41

§ 6 Varsling og iværksættelse af arbejdsstandsning 42

Kapitel 4 Retstvister..... 43

§ 7 Overenskomststridig arbejdsstandsning 43

§ 8 Uenighed..... 43

§ 9 Mægling og voldgift 43

§ 10 Forståelse/brud..... 44

§ 11 Forståelse/brud på hovedaftalen 45

§ 12 Pådømmelse 45

§ 13 Frigørende virkning 45

Kapitel 5 Ikrafttræden og opsigelse 46

§ 14 Ikrafttræden og opsigelse..... 46

Bilag 4 - Individuel kompetenceudvikling/udviklingsplan ... 50

**Bilag 5 – Aftale om godtgørelse for merarbejde til
overenskomstansatte akademikere (Afskrift af i KL's Løn- og
personale afsnit 31.03) 52**

§ 1 Aftalens område 52

§ 2 Merarbejdsbegrebet 52

§ 3 Indberetning 53

§ 4 Merarbejdets fastsættelse 54

§ 5 Godtgørelsen 54

§ 6 Betaling..... 55

§ 7 Lokale aftaler..... 55

§ 8 Ikrafttræden og opsigelse 56

**Bilag 6 - Den gode lokale lønforhandling - Inspiration til
processen..... 57**

**Bilag 7 - Aftale om introduktionsstillinger (afskrift KL's Løn-
og personale afsnit 31.03) 59**

§ 1. Hvem er omfattet 59

Indholdsfortegnelse

§ 2. Varighed	60
§ 3. Løn	60
§ 4. Pension	60
§ 5. Arbejdstid.....	61
§ 6. Uddannelse	61
§ 7. Opsigelse	61
§ 8. Øvrige ansættelsesvilkår	62
§ 9. Ikrafttræden og opsigelse	62
<i>Stikordsregister</i>	<i>63</i>

§ 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,
- ♦ pensionerede tjenestemænd fra
 - staten, folkeskolen og folkekirken
 - kommuner og amter/regioner,
 - statsfinansierede eller koncessionerede virksomheder
- ♦ andre, der oppebærer understøttelse eller egenpension fra en pensionsordning, hvortil det offentlige har ydet bidrag.

Bemærkning

Overenskomsten omfatter ikke tjenestemænd. 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 overenskomstanstatte akademikere er gældende. **[0.13]**Hovedaftalen af 16. august 2012 er optrykt i bilag 3.**[0.13]**

§ 2. Ansættelsesbrev

"Aftale om arbejdsgiverens pligt til at underrette arbejdstageren om vilkårene for ansættelsesforholdet (ansættelsesbreve)" 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:

Løntrin	Årlig pensionsgivende grundløn ekskl. pensionsbidrag (31.03.2000 niveau)
1	245.608
2	278.439
3	345.359

Trin 1 og trin 2 er begge 2-årige.

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:

Løntrin	Årlig pensionsgivende grundløn ekskl. pensionsbidrag (31.03.2000 niveau)
1	226.679
2	245.064
3	273.345

Trin 1 og trin 2 er 2-årige.

§ 5. Bibliotekarere

Stk. 1

Bibliotekarere indplaceres i nedenstående grundlønstrin:

Overenskomst for akademikere i KL

Løntrin	Årlig pensionsgivende grundløn ekskl. pensionsbidrag (31.03.2000 niveau)
1	202.208
2	214.234
3	257.832

Trin 1 er 2-årigt og trin 2 er 4-årigt.

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. Chefkonsulenter, forhandlingsledere og vicekontorchefer m.v.

Stk. 1

Chefkonsulenter, forhandlingsledere og vicekontorchefer m.v. aflønnes på grundlønstrin 5, hvor den årlige pensionsgivende løn udgør kr. 421.273 (31.03.2000 niveau).

§ 8. Personlige tillæg

Stk. 1

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

Bemærkning

I forbindelse med indførelse af personlige tillæg sammenlægges hidtidige kvalifikations- og funktionstillæg til et varigt personligt tillæg. Er der ydet et midlertidigt tillæg, konverte-

res dette til et midlertidigt personligt 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 i KL's opgaveløsning. Referencerammen for ydelse af personlige tillæg til den enkelte medarbejder er KL's Mission, Vision og Værdier og KL's strategiske mål.

Stk. 3.

Hvis en medarbejder efter tre års ansættelse i KL på sluttrin ikke er ydet et personligt tillæg, er kontor/centerchefen forpligtet til – på foranledning af tillidsrepræsentanten – at give medarbejderen en klar melding om, hvilke initiativer der skal iværksættes af lederen og medarbejderen, for at medarbejderen kan opnå et personligt tillæg.

I denne forbindelse skal der gives klare begrundelser for, hvorfor medarbejderen ikke har fået et personligt tillæg svarende til det gennemsnitlige lønniveau for medarbejdere på sluttrin. Ved forhandlingerne kan der også indgås aftale om ydelse af et personligt tillæg, så fremt betingelserne herfor er opfyldt.

Stk. 4.

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. 5.

Personlige tillæg forhandles i overensstemmelse med § 9.

Stk. 6

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. **[0.13]**

§ 9. Forhandling af personlige tillæg

Stk. 1

[0.13] 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 Økonomi og Personale.

Stk. 3

Forhandling af personlige tillæg finder sted en gang årligt. 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 en gang årligt, i september måned, at evaluere det foregående års lønudvikling, bl.a. på baggrund af de af KL udarbejdede lønstatistikker fra året før. **[0.13]**

§ 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

[0.13] Der kan ydes engangsvederlag i henhold til "Aftale om engangsvederlag", som er optrykt som bilag J i KL's fællesregler. **[0.13]**

§ 12. Lønudvikling

Stk. 1

Såfremt en medarbejder efter 3 år på sluttrin i KL ikke er ydet **[0.13]**

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.[0.13]

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.

§ 16. Lønudbetaling

Lønnen udbetales månedsvis bagud.

§ 17. Konstituering

Når en ansat fungerer i en kontorchefstilling eller højere klassificeret stilling, ydes et ikke pensionsgivende funktionsvederlag, som udgør forskellen mellem den ansattes aktuelle løn ekskl. eget pensionsbidrag, men inkl. funktions- og kvalifikationstillæg, indplaceringstillæg og personlige tillæg og lønnen i den højere stilling ekskl. eget pensionsbidrag, men inkl. funktionstillæg.

§ 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 17,4% af de pensionsgivende lønde. Egetbidraget udgør 1/3 af 17,4%. . **[0.13]** Med virkning fra 1. januar 2014 udgør det samlede pensionsbidrag 17,73%. **[0.13]**

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 JØP gælder f.eks.,

Overenskomst for akademikere i KL

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. Frit valg

Stk. 1

Den enkelte ansatte kan vælge, at den del af pensionsprocenten, som overstiger 15,8%, jf. 2 og 3, i stedet for indbetaling til pensionsordningen helt eller delvist udbetales som løn.

Stk. 2

Nyansatte medarbejdere kan med virkning fra ansættelsen vælge løn frem for pension i forbindelse med ansættelsen.

Stk. 3

Hvis medarbejderen vælger løn, sker det på følgende vilkår:

- Ved konvertering af pension til løn, omregnes pensionsbeløbet til 31/3 2000 niveau.
- Der beregnes særlig feriegodtgørelse, jf. § 27.
- Beløbet udbetales månedsvis bagud.

Stk. 4

Valg jf. stk. 1 og 2 foretages for mindst et år ad gangen. Bortset fra ved nyansættelser sker valget altid med virkning fra 1. januar. Hvis den enkelte medarbejder ønsker omvalg, sker dette på medarbejderens eget initiativ og altid pr. 1. januar.

Bemærkning

Omberegningen fra pensionsbidrag til tillæg sker udgiftsneutralt.

§ 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, medens 1. maj er fridag fra kl. 12.00.

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.

Overenskomst for akademikere i KL

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

Merarbejde 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 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 merarbej-

dets 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 opgørelses-tidspunktet. 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 lo-

kal 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 som arbejdstid i perioden mellem kl. 22.00 og kl. 08.00, hvis der i det pågældende tidsrum rent faktisk foretages rejse uden overnatningsmuligheder.

Stk. 4

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

Stk. 5

Udetillæg og afsavnsvederlag, der ydes efter de i KL til enhver tid gældende regler, kan efter lokal aftale i det enkelte kontor og med den enkelte medarbejder konverteres til faste tillæg.

§ 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.

Bemærkning

Stk. 2 anvendes også ved deltagelse i KL's introkursus.

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

Overenskomst for akademikere i KL

- 1) det er aftalt mellem de relevante overenskomstparter
- 2) tjenestefriheden bruges til studier
- 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.

Stk. 4

KL og vedkommende organisation kan aftale, at KL indbetaler 2/3 af pensionsbidraget af den pensionsgivende løn, mod at den ansatte selv indbetaler 1/3 af pensionsbidraget af den samme løn i de tilfælde, hvor tjenestefrihed ville kunne medregnes i pensionsalderen for tjenestemænd.

§ 27. Ferie

"Aftale om ferie for personale ansat i kommuner" gælder".

Bemærkning

Vedrørende pensionsbidrag ved ferietræk, se § 18 stk. 5.

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

§ 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 fællesaftale som bilag B.

§ 29. Barns 1. sygedag

Stk. 1

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

- 1) barnet er under 18 år og har ophold hos den ansatte
- 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, men fraværslisten suppleres med oplysninger om fraværet på grund af barns 1. sygedag.

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.

[0.13]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. **[0.13]**

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.

Overenskomst for akademikere 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 1. april 2011, 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 Økonomi og Personale.

Bemærkning

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

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.

§ 32. Rammeaftale om seniorpolitik

Den kommunale rammeaftale om seniorpolitik gælder, dog finder kapitel 5 om seniordage ikke anvendelse.

Bemærkning

Aftalen er optrykt i KL's fællesaftale som bilag E.

§ 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

[O.13] Den kommunale aftale om Introduktionsstillinger mellem KL og Akademikerne gælder. [O.13]

Bemærkning

Aftalen er optrykt i bilag 7.

§ 35. Ikrafttræden og opsigelse

Overenskomsten har - hvor intet andet er anført - virkning fra den [O.13] 1. april 2013 og kan af hver af parterne opsiges skriftligt med 3 måneders varsel til en 31. marts, dog tidligst den 31. marts 2015. [O.13]

København den 11/12-2013

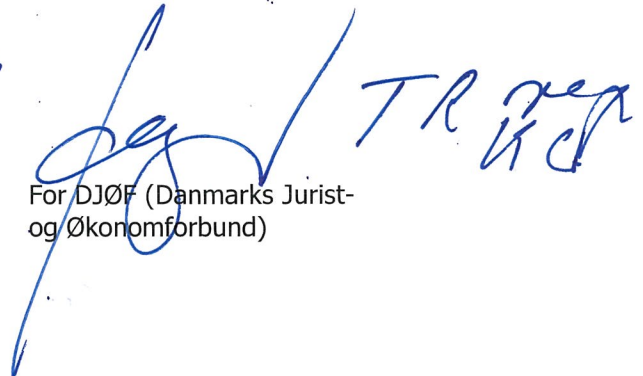
For KL



Hans Chr. Andersen
Gert Højby



For DJØF (Danmarks Jurist-
og Økonomforbund)



For DM (Dansk Magisterfor-
ening)

For IDA (Ingeniørforbundet
i Danmark)

Bilag 1 - Overenskomstens område

I. AC

Forhandlingsberet- tiget organisation	Uddannelse	Almen betegnelse
Arkitektforbundet	Cand.arch.	Arkitekt
Bibliotekarforbundet	Bibliotekar/Bibliotekar DB	Bibliotekar
	Cand.scient.bibl.	
Djøjf (Danmarks Jurist - og Økonomforbund)	Cand.act. ^(a)	Aktuar/kandidat i forsikringsviden- skab
	Cand.merc. ^(a)	Erhvervsøkonomisk kandidat
	HA-jur.	Handelsjurist
	Cand.merc. (jur.) ^(a)	
	Cand.merc. (dat.) ^(a)	
	Cand.merc. (mat.) ^(a)	
	Cand.merc. (fil.) ^(a)	
	[O.11] Cand.merc. (kom) ^(l)	
	Cand.merc. (it)	
	Cand.merc. (psyk)	
	[O.11]	
	Cand.merc. int. ^(a)	
	Cand.jur.	Juridisk kandidat
	Cand.scient.adm. ^(a)	Kandidat i admini- stration
	Cand.scient.pol. ^(a)	Kandidat i stats- kundskab
	Cand.merc.aud. ^(a)	Revisorkandidat
	Cand.scient.soc./mag . scient. soc. ^{(a)(b)}	Sociolog
	Cand.polit. / Cand.oecon ^(a)	Økonom
	Cand.rer.soc. ^(a)	
	Cand.scient.oecon ^(a)	

Bilag 1 – Overenskomstens område

	Kand.samf. ^(a)	
	Cand.tecn.soc. ^(a)	
	Cand.adm.pol. ^(a)	
	Cand.negot. med en 4-årig uddannelse ^(a)	
	Cand.negot. med en 5-årig uddannelse ^(a)	
	Cand.comm. ^{(a)(c)}	
	Cand.scient.san.publ. ^{(a)(j)}	Kandidat i folkesundhedsvidenskab ^{(a)(j)}
	HA	
	ESA	
	AAE'ere	
	AAD'ere	
Dansk Kiropraktor Forening	Cand.manu.	Kandidat i klinisk biomekanik
		Kiropraktor ^(d)
DM (Dansk Magisterforening)		Konservator ^(e)
	Mag.art.	Magister (bortset fra gymnasielærere)
	Mag.scient.	
	Cand.scient.	
	Cand.art.	
	Cand.mag.	
	Cand.mag. i virksomhedskommunikation ⁽ⁱ⁾	
	Cand.stat.	
	Cand.pæd.	
	Lic.phil.	
	Lic.scient.	
	Dr.phil.	
	Dr.scient.	
	Cand.comm. ^(c)	

Bilag 1 – Overenskomstens område

	Cand.phil.	
	[O.11] Cand.musicae (m) [O.11]	
	Musikterapeut ^(f)	Musikterapeut ^(f)
	Cand.scient.soc./ mag.scient.soc. ^(b)	Sociolog
	Cand.scient.anth.	Antropolog
	Cand.scient.san.publ. (a)(j)	Kandidat i folke- sundhedsvidenskab (a)(j)
	Cand.scient.san. ^(k)	Sundhedsfaglig kandidat ^(k)
Dansk Mejeriingeniør Forening	Cand.lact.	Mejeriingeniør
Dansk Psykolog For- ening	Cand.psych.	Psykolog
	Cand.pæd. i psykolo- gi	
	Mag.art. i psykologi	
	Lic.psych	
Forbundet Kommuni- kation og Sprog	Cand.ling.merc.	
	Cand.interpret.	
	Cand.mag. i sprog og internationale forhold fra Aalborg Universi- tet	
	[O.11] Cand.merc.(k om) ^(l) [O.11]	
	Cand.mag. i virksom- hedskommunikation (i)	
Den Danske Dyrlæge- forening	Cand.med.vet.	Dyrlæge
JA (Jordbrugsakade- mikerne)	Cand.agro.	Agronom
	Cand.silv.	Forstkandidat
	Cand.hort	Hortonom
	Cand.oecon.agro	Jordbrugsøkonom

Bilag 1 – Overenskomstens område

	Cand.hort.arch.	Landskabsarkitekt
	Cand.scient. i land- skabsforvaltning	
	Cand.scient. i agri- cultural development	
	Cand.scient. i miljø- kemi	
	[O.11] Cand. scient. i jordbrug, natur og miljø [O.11]	
Pharmadanmark	Cand.pharm.	Farmaceut
	Cand.scient. i hu- manbiologi	Humanbiolog
	Cand.scient.pharm.	
DdL	Cand.geom.	Landinspektør
IDA		
IDA		Akademiingeniør
IDA	Cand.polyt.	Civilingeniør
IDA		Diplomingeniør
IDA		Eksportingeniør
IDA	Cand. Scient.	Kandidat i human ernæring og kød- teknologi
IDA	Levnedsmiddelinge- niør	Levnedsmiddel- ingeniør
IDA	Cand.techn.al.	Levnedsmiddelkan- didat fra levned- smiddel-, kødindu- stri- og mejerilinjen
IDA		Teknikumingeniør
IDA	Cand.scient. i data- teknik	
IDA	Cand.brom.	Bromatolog

Noter

(a)	Disse uddannelser betegnes som "universitetsøkonomer". [Udsteders note]
(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 (Dansk Magisterforening). [Udsteders note]
(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 (Dansk Magisterforening). [Udsteders note]
(d)	Kiropraktorer, der er autoriseret i henhold til Lov nr. 415 af 6. juni 1991. [Udsteders note]
(e)	Konservatorer, der har afsluttet konservatorskolens 5-årige uddannelse. [Udsteders note]
(f)	Musikterapeuter, uddannet ved Aalborg Universitet i henhold til bekendtgørelse nr. 87 af 12. marts 1984 om forsøgsuddannelse i musikterapi. Bekendtgørelsen er ophævet [Udsteders note]
(i)	Kandidater i stillinger som underviser eller forsker henhører under DM (Dansk Magisterforening) - øvrige henhører under Forbundet Kommunikation og Sprog Ved stillinger som underviser eller forsker forstås stillinger opslået udelukkende til undervisning og/eller forskning. [Udsteders note]
(j)	Cand.scient.san.publ. i stillinger som underviser og forsker henhører under DM (Dansk Magisterforening). Ved stillinger som underviser eller forsker forstås stillinger opslået udelukkende til undervisning og/eller forskning. [Udsteders note]
(k)	Det forudsættes, at kandidaten er optaget på cand.scient.san.-uddannelsen på grundlag af en adgangsgivende eksamen, der henhører under akademikeroverenskomstens dækningsområde. [Udsteders note]

Bilag 1 – Overenskomstens område

(l)	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. [Udsteders note]
(m)	Det forudsættes, at kandidaten ansættes i en administrativ stilling, der ikke er omfattet af øvrige overenskomster indenfor KL's forhandlingsområde. [Udsteders note]

II. Andre

Bachelorer

Bachelorer, som i henhold til § 1 i Bekendtgørelse nr. 338 af 6. maj 2004 fra Ministeriet for Videnskab, Teknologi og Udvikling efter 3 års studier af en kandidatuddannelse har erhvervet bachelorgraden BA eller BS.

Bachelorer, som i henhold til Kulturministeriets bekendtgørelse nr. 460 af 15. juni 1998 eller nr. 740 af 30. juni 2008 om bachelor- og kandidatuddannelser ved Danmarks Biblioteksskole, efter 3 års studier af kandidatuddannelsen har erhvervet sig bachelorgraden BSc.

[O.11]Bachelorer med bachelorgraden BA i bibliotekskundskab og videnskommunikation. Disse henhører under Bibliotekarforbundet.**[O.11]**

Bachelorer, som i henhold til Kulturministeriets bekendtgørelse nr. 531 af 27. juni 2002 om Arkitektuddannelsen efter 3 års studier har erhvervet bachelorgraden BA.

III. Cand.it.

Forhandlings- og aftaleretten for kandidater i informationsteknologi (cand.it.), som er optaget på uddannelsen på grundlag af en adgangsgivende eksamen, der henhører under akademikeroverenskomstens dækningsområde, varetages af den organisation, som denne adgangsgivende uddannelse henhører under. Øvrige kandidater med titlerne cand.it. er ikke omfattet af akademikeroverenskomsten for an-

satte i KL.

IV. Cand.scient.med.

Forhandlings- og aftaleretten for ansatte med en cand.scient.med.-uddannelse, som er optaget på uddannelsen på grundlag af en adgangsgivende eksamen, der henhører under Overenskomst for akademikere ansat i KL, vil blive varetaget af den organisation, som denne adgangsgivende eksamen henhører under. Øvrige kandidater med titlerne cand.scient.med. er ikke omfattet af overenskomsten.

V. Cand.soc.

Forhandlings- og aftaleretten for kandidater med titlen cand.soc., som er optaget på uddannelsen på grundlag af en adgangsgivende eksamen, der henhører under akademikeroverenskomstens dækningsområde, varetages af den organisation, som er angivet nedenfor. Øvrige kandidater med titlen cand.soc. er ikke omfattet af akademikeroverenskomsten.

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 gymnasiefaguddannelsen.

Cand.soc. med andre uddannelsesretninger end de ovenfor nævnte, som er omfattet af akademikeroverenskomsten, jf. 1. afsnit, henhører under Djøf. Dog hører cand.soc. i Politisk Kommunikation og Ledelse under KS, hvis kandidaten er optaget på uddannelsen på grundlag af en adgangsgivende bacheloruddannelse, der henhører under KS.

Bilag 2 – Oversigt over pensionskasser

AC

Organisation	Pensionskasse
Arkitektforbundet	Arkitekternes Pensionskasse
Bibliotekarforbundet	Kommunernes Pensionsforsikring
Dansk Kiropraktor Forening	Codan Pension
Danmarks Jurist- og Økonomforbund	Juristernes og Økonominernes Pensionskasse*
DM (Dansk Magisterforening)	MP Pension - Pensionskassen for magistre og psykologer
Dansk Mejeriingeniør Forening	AP-Pension
Dansk Psykolog Forening	MP Pension - Pensionskassen for magistre og psykologer
Den Danske Dyrlægeforening	Pensionskassen for Jordbrugsakademikere og Dyr-læger
Forbundet Kommunikation og Sprog	PFA-Pension
Jordbrugsakademikerne: - Agronomer, hortonomer, landskabsarkitekter og jordbrugsøkonomer, cand.scient i landskabsforvaltning, cand.scient i agricultural development, cand.scient. i miljøkemi - Forstkandidater	Pensionskassen for Jordbrugsakademikere og Dyr-læger Forstkandidaternes Pensionsordning under PFA. Med virkning fra 1. april 2008: Pensionskassen for Jordbrugsakademikere og Dyr-læger

Bilag 2 – Oversigt over pensionskasser

Pharmadanmark	Apotekervæsenets Pensionsordning Pharmadanmarks pensionsordning i PFA Pension (tidligere Dansk Farmaceutforenings Pensionsordning i PFA)
---------------	---

* 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. [Udsteders note]

IDA/DdL

Organisation	Almen betegnelse	Pensionskasse
DdL	Landinspektør (Cand.geom.)	Den af Den danske Landinspektørforening etablerede pensionsordning
IDA	Akademiingeniør, Civilingeniører (Cand.polyt.), Kandidat i human ernæring og kødteknologi (Cand.Scient); Cand.scient. i datateknik, Bromatolog (Cand.brom)	Danske civil- og akademiingeniørers pensionskasse
IDA	Diplomingeniør, Eksporingeniør, Teknikumingeniør	Pensionskassen for teknikum- og diplomingeniører
IDA	Levnedsmiddelingeniør	Pensionskassen for teknikum- og diplomingeniører*
IDA	Levnedsmiddelkandidat fra levnedsmiddel-, kødindustri- og mejerilinjen (Cand.techn.al)	Danske civil- og akademiingeniørers pensionskasse*

*Levnedsmiddelingeniører og -kandidater, ansat pr. 30 september 2007 eller tidligere med pensionsordning i Pensionskassen for Jord-

Bilag 2 – Oversigt over pensionskasser

brugsakademikere og Dyrlæger, opretholder denne ordning som en personlig ordning.

For ansatte med cand.scient.med.-uddannelsen, som er omfattet af denne tiltrædelsesaftale, skal pensionsbidrag indbetales til Danske civil- og akademiingeniørers Pensionskasse.

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 Dyrlægeforening 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 Dyrlægeforening, De Offentlige Tandlæger, Forbundet Kommunikation og Sprog, Foreningen af Special-

Bilag 3 – Hovedaftale

- læger, 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, trafikskaber, 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 konfliktens 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 iværksæt-

Bilag 3 – Hovedaftale

telse, 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

Vægning 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

Bilag 3 – Hovedaftale

Pernille Drost

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

Bilag 3 – Hovedaftale

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 Lærerforening
Gorm Leschly
Endre Szöcs

Bilag 3 – Hovedaftale

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 - Individuel kompetenceudvikling/udviklingsplan

Ifølge KL's Kompetencepolitik er kernen i KL's tænkning omkring kompetenceudvikling læring på jobbet suppleret med, men aldrig erstattet af, kurser eller uddannelse. Der er således forudsat en tæt kobling mellem læringsprocesser og arbejdsprocesser i KL.

Der er enighed om, at kompetenceudvikling er et vigtigt omdrejningspunkt for, at KL kan løse sine opgaver nu og i fremtiden og derfor en vigtig del af MUS mellem chefen og den enkelte medarbejder.

Tilrettelæggelsen af den enkelte medarbejders udviklingsforløb sker i den årlige obligatoriske medarbejderudviklingssamtale (MUS), der skal sikre en målrettet og systematisk udvikling af den pågældende medarbejders faglige og personlige kompetencer. Udviklingsforløbet skal i videst muligt omfang tilgodese såvel KL's kompetencebehov som den enkelte medarbejders egne udviklingsønsker.

Udviklingsaktiviteterne skal omfatte såvel læring på jobbet metoder som kurser eller uddannelse. Hvad angår kursus- og uddannelsesaktiviteterne, skal disse have relevans for det samlede udviklingsforløb og dermed kobles tæt sammen med den interne læring. Det er et gensidigt ansvar at kvalificere dialogen om den enkelte medarbejders udviklingsplan.

Der er enighed om, at sikre at kompetenceudvikling tages op til en årlig drøftelse i SR med det sigte at fastholde og tydeliggøre, at kompetenceudvikling er vigtig og løbende udvikles. Rammerne for de løbende drøftelser af kompetenceudvikling og karriereveje ligger i SR.

Det er en gensidig forpligtelse, at der løbende følges op på de i udviklingsplanen aftalte udviklingsmål og – aktiviteter fx i de årlige MUS samtaler. Det er i denne forbindelse vigtigt, at der også for medarbejdere med mere end 5 års anciennitet, sikres en løbende kompetenceudvikling, der kan opretholde medarbejderens værdi på arbejdsmarkedet. Tillidsrepræsentanten kan efter anmodning drøfte forhold om-

Bilag 4 – Individuel Kompetenceudvikling/udviklingsplan

kring kompetenceudvikling med medarbejderen og dennes chef med henblik på udarbejdelse af en udviklingsplan.

I forhold til ansatte, som har været fraværende fra arbejdspladsen i en længere periode, fx på grund af barsel, længerevarende sygdom e.l., skal der ved tilbagevenden til KL ske en særskilt opfølgning, eller aftales en ny udviklingsplan.

Bilag 5 – Aftale om godtgørelse for merarbejde til overenskomstansatte akademikere (Afskrift af i KL's Løn- og personale afsnit 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 overtid- 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 overtidsoordninger.

§ 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 tjenestemandsvilkår, henvises til praksis for ydelse af godtgørelse til tjenestemænd i tilsvarende stillinger.

Stk. 4

Til ansatte, der i medfør af indgåede aftaler oppebærer tillæg, herunder rådighedstillæg, som godtgørelse for overarbejde mv. samt til special- og 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 tjenesterejser 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 rådighedstjeneste 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,

Bilag 5 – Aftale om godtgørelse for merarbejde til overenskomstansatte akademikere

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 6 - 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 materiale 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.

**Bilag 6 - Den gode lokale lønforhandling i afdelingerne -
Inspiration til processen**

- 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 7 - Aftale om introduktionsstillinger (afskrift KL's Løn- og personale afsnit 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

1. i KL's forhandlingsområde,
2. i forsyningsaktieselskaber, som har bemyndiget KL til med bindende virkning at indgå overenskomster mv., eller
3. 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, trafikelskaber, 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 resultat-løn.

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 afspadsres.

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.

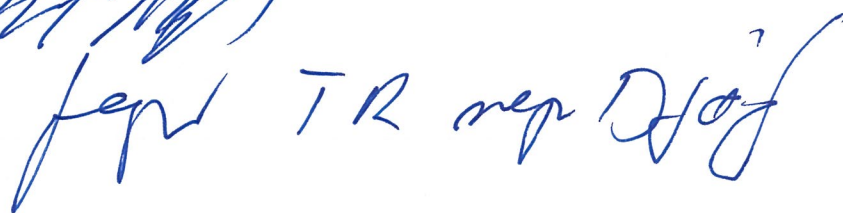
København, den

11/12 - 2013

For
KL



For
Akademikerne



for TR repr Døj

Stikordsregister

Adoption	21
Anciennitet.....	11
Ansættelsesbrev	5
Arbejdstid	15
Bacheloror.....	6
BA'ere.....	6
Barns 1. sygedag.....	22
Barsel	21
Bibliotekaror.....	6; 7
Bruttotræk	25
BS'ere	6
Chefkonsulenter	7
Deltidsarbejde	16
Deltidsbeskæftigede	16
ESA'ere	6
Ferie	21
Forhandling af funktions- og kvalifikationstillæg	9
Fravær af familiemæssige årsager	21
Fridage	15
Frit valg	14
Funktionstillæg.....	7
Godtgørelse af udgifter ved tjenesterejser	19
Graviditet.....	21
Grundlovsdag	15
Grundløn.....	6; 7
HA'ere	6
Handelsjurister	6
Indplaceringstillæg	12
Juleaftensdag	15
Kompetenceudvikling	48
Konstituering	13
Kriterier	11
Levnedsmiddelingeniorer.....	6
Lønberegning	11
Lønfradrag	11

Stikordsregister

Lønregulering	12
Lønudbetaling	12
Merarbejde.....	17; 50
Nytårsaftensdag	15
Omsorg.....	21
Opsigelse	22
Overenskomstens område.....	5; 27
Pension.....	13
Pension - tilbagekøb af	14
pensionskasser	34
Personlige tillæg.....	12
Registrering af tid ved deltagelse i kurser.....	20
Rejsetid	19
Resultatløn.....	10
Rådighedsforpligtelse.....	7
Seniorpolitik	25
Specialister.....	7
Tele- og hjemmearbejde	16
Tidsbegrænset ansættelse	17
Tillidsrepræsentanter	24
Tillidsrepræsentanter - ulykkesforsikring	24
Tjenestefrihed	17; 20; 22
Tjenesterejser	19
Tvister	10
Udetillæg og afsavnsvederlag.....	19
Vicekontorchefer	7
Visse aspekter i forbindelse med tilrettelæggelse af arbejdstiden.....	15
Værnepligt	11
AAD'ere	6
AAE'ere.....	6