

RESULTATET AF FORHANDLINGERNE MELLEM MINISTEREN FOR OFFENTLIG INNOVATION OG AKADEMIKERNE

2018

Mellem ministeren for offentlig innovation og Akademikerne er der enighed om fornyelse af aftaler og overenskomster indgået mellem Finansministeriet og Akademikerne for en periode på 3 år fra 1. april 2018 på følgende vilkår:

I. Generelle lønforhøjelser

Med virkning fra 1. april 2018 ydes en generel lønforhøjelse svarende til 0,80 pct. af den samlede faste løn pr. 31. marts 2018.

Med virkning fra 1. oktober 2018 ydes en generel lønforhøjelse svarende til 0,50 pct. af den samlede faste løn pr. 31. marts 2018.

Med virkning fra 1. april 2019 ydes en generel lønforhøjelse svarende til 1,30 pct. af den samlede faste løn pr. 31. marts 2018

Med virkning fra 1. oktober 2019 ydes en generel lønforhøjelse svarende til 0,86 pct. af den samlede faste løn pr. 31. marts 2018

Med virkning fra 1. april 2020 ydes en generel lønforhøjelse svarende til 1,46 pct. af den samlede faste løn pr. 31. marts 2018.

Med virkning fra 1. februar 2021 ydes en generel lønforhøjelse svarende til 0,68 pct. af den samlede faste løn pr. 31. marts 2018.

Stigningerne udmøntes ved forhøjelse af procentreguleringen.

Reguleringsordningen udmøntes pr. 1. april 2018, 1. april 2019, 1. april 2020 og 1. februar 2021. I beregningen af udmøntningen pr. 1. april 2020 korrigeres for et ikke-lønpåvirkeligt element, jf. **Bilag A**. Dermed er der ikke aftalt en fremadrettet praksis, hvor ikke-lønpåvirkelige elementer i forliget tilskrives.

II. Reguleringsordning

- a) Reguleringsordningen videreføres, *jf. Bilag A*.
- b) Parterne er enige om, at der fortsat er behov for, at Danmarks Statistik leverer særkørsler af indeks, der tager højde for, at Danmarks Statistiks sektorafgrænsning afviger fra statens forhandlingsområde. På baggrund af en omlægning af lønindeksene i Danmarks Statistik er parterne blevet enige om en korrektion af lønindeksene, så beregningen af udmøntningerne fra reguleringsordningen baseres på særkørsler fra Danmarks Statistik.
- c) Parterne vil drøfte behovet for eventuelle korrektioner af det statslige lønindeks, hvis Danmarks Statistik foretager omlægninger af lønindeksene, der kan have betydning for den opgjorte lønudvikling.
- d) Parterne er enige om at arbejde for, at opgørelsen af udviklingen i personalegoder i den offentlige og private sektor prioriteres i Danmarks Statistiks kontaktudvalg for løn- og fraværsstatistik, herunder arbejdet med e-indkomst.
- e) Parterne vil i overenskomstperioden undersøge, om det nye lønindeks – som Danmarks Statistik er ved at udvikle – for hhv. den statslige og private sektor kan anvendes som grundlag for reguleringsordningen.

III. Andre formål

Et beløb svarende til 0,53 pct. af lønsummen pr. 31. marts 2018 anvendes til de nedenfor anførte særlige formål.

1. Spisepausen

Parterne er enige om, at retten til betalt spisepause ekspliciteres som en overenskomstmæssig ret, hvor en sådan ret består i dag.

Retten til betalt spisepause bortfalder således ikke, selv om arbejdsgiveren forlænger pausens varighed og/eller giver afkald på den ansattes pligt til at stå til rådighed for arbejdsgiveren i pausen.

Tjenestemændenes arbejdstidsaftale § 7, nr. 1, 2. pkt., har følgende formulering:

”Pauser medregnes, hvis de varer mindre end 1/2 time og den ansatte står til rådighed for arbejdsgiveren og ikke må forlade arbejdsstedet”.

En tilsvarende bestemmelse indsættes i akademikeroverenskomsten og øvrige overenskomster, der ikke indeholder bestemmelser om spisepause, således at retten også ekspliciteres på disse områder.

I den forbindelse bemærkes følgende:

Parterne er enige om, at ret til betalt spisepause forudsætter, at de ansatte står til rådighed i pausen.

Parterne er endvidere enige om, at der ikke er tilsigtet nogen ændring af hidtidig praksis i forhold til arbejdsplanlægning.

Der er enighed mellem parterne om, at spisepausen hermed er afhandlet.

2. Kompetenceudvikling

Med et arbejdsmarked i hastig forandring er kompetenceudvikling af statens medarbejdere vigtig for at sikre opgavevaretagelsen på arbejdspladserne, medarbejdernes faglige udvikling og employability. Har statens medarbejdere de rigtige kompetencer til fremtidens arbejdsmarked, giver det medarbejderne de bedst mulige forudsætninger for at lykkes og trives i deres arbejde, og samtidig giver det borgerne de bedst mulige velfærdsløsninger. Parterne er derfor enige om at fortsætte det gode samarbejde om kompetenceudvikling af statens medarbejdere.

Lokal forankring er vigtig for at sikre, at kompetenceudviklingen understøtter den enkelte arbejdsplads' kerneopgave samtidig med, at lokal forankring giver mulighed for at tage udgangspunkt i den enkelte medarbejders ønsker til faglig udvikling.

For at sikre, at den partsfælles kompetenceindsats understøtter kompetenceudvikling af statens medarbejdere, er parterne enige om at lave en omlægning af den partsfælles kompetenceindsats. Parterne vil fokusere midlerne i den partsfælles kompetenceindsats ved at samle midlerne i en fond, der har fokus på individuel kompetencegivende kompetenceudvikling. I fonden kan statens medarbejdere søge midler til individuel kompetencegivende kompetenceudvikling. Parterne er enige om at overføre midlerne fra FUSA og den eksisterende kompetencefond til den nye karriere- og kompetencefond svarende til 172 mio. kr. i overenskomstperioden. Fonden finansieres af overenskomstrammen.

Parterne er enige om, at Kompetencesekretariatet varetager administrationen af Kompetencefonden samt bistår statens arbejdspladser med rådgivning inden for kompetenceudvikling. Der videreføres årligt en nettoudgiftsbevilling til Kompetencesekretariatet svarende til 19 mio. kr. i 2018. Kompetencesekretariatets nettoudgiftsbevilling finansieres af overenskomstrammen.

Aftalen om kompetenceudvikling fra 2015 er et godt udgangspunkt for den partsfælles kompetenceindsats, og derfor vil parterne videreføre aftalen med tilpasninger grundet omstruktureringen af den partsfælles kompetenceindsats. Det betyder, at parterne er enige om at:

- Videreføre aftale om kompetenceudvikling med tilpasninger grundet omstruktureringen af den partsfælles kompetenceindsats
- Ophæve aftale om Kompetencefonden
- Ophæve aftale om Fonden til udvikling af statens arbejdspladser (FUSA)
- Tilpasse aftale om organisering af parternes fælles arbejde med kompetenceudvikling i staten grundet omstruktureringen af den partsfælles kompetenceindsats
- Udarbejde en ny aftale for den nye fond inden udgangen af 2018.

Der henvises til **Bilag B**.

Engangsbeløbet fra overenskomstforhandlingerne i 2015 vedrørende ATP på 14,5 mio. kr. anvendes i 2018 til den nye Kompetencefond. Engangsbeløbet fra overenskomstforhandlingerne i 2015 vedrørende ophørte projekter på 11,4 mio. kr. anvendes i 2019 eller 2020 til den nye Kompetencefond.

3. Aftale om nye aftalegrundlag for chefer på uddannelses- og undervisningsinstitutioner

Parterne har aftalt to nye fælles cheftaler, der dels kan rumme de forandringer, som institutioner står over for i dag og dels kan understøtte de forandringer, der vil komme i fremtiden. Parterne er enige om en forenkling af løn- og ansættelsesvilkår for chefer på uddannelses- og undervisningsinstitutioner, og der etableres derfor to nye aftalegrundlag om løn- og ansættelsesvilkår for chefer på visse selvejende uddannelses- og undervisningsinstitutioner under Uddannelses- og Forskningsministeriet og Undervisningsministeriet, *jf. Bilag C og D*.

De nye aftalegrundlag etableres med henblik på, at de træder i kraft den 1. januar 2019.

Parterne er enige om, at der kan aftales nødvendige tilpasninger af aftalegrundlagene i forbindelse med den endelige redaktion af aftalerne. Endvidere er parterne enige om at evaluere aftalegrundlagenes implementering og anvendelse i perioden. Endelig er parterne enige om, at der er behov for, at løn og ansættelsesvilkår for chefer på universitetsområdet moderniseres. Der er derfor enighed mellem parterne om, at man i perioden vil analysere chefområdet på universiteterne med henblik på at lave en cheftale for universiteterne.

4. Psykisk arbejdsmiljø

Parterne er enige om, at et godt psykisk arbejdsmiljø er vigtigt for statens arbejdspladser og medarbejdere. Derfor udvikler og tilbyder parterne i overenskomstperioden en frivillig lederuddannelse i forebyggelse og håndtering af psykisk arbejdsmiljø, *jf. Bilag E*.

5. Samarbejdsområdet

Parterne er enige om at styrke det centrale og lokale samarbejde ved at styrke de centrale parter SU-udvalgs strategiske rolle samt uændret videreførelse af Samarbejdssekretariatet, *jf. Bilag F*.

6. Forbedring af vilkår ved geografisk flytning

Parterne er enige om, at de nye lønsystemer giver mulighed for at yde udligningstillæg ved geografisk flytning af institutioner. Muligheden indskrives i rammeaftale om nye lønsystemer.

Parterne udarbejder i perioden en fælles vejledning om statslige arbejdsgivers mulige tiltag for berørte medarbejdere i forbindelse med geografisk flytning af en statslig arbejdsplads.

7. Forbedring af reglerne om flyttegodtgørelse

I aftale af 27. november 2006 om flyttegodtgørelse foretages følgende ændringer:

I § 13, stk. 1, og § 22, stk. 1, afskaffes satsen for enlige, således at der kun er én sats for supplerende flyttegodtgørelse (satsen for gifte).

I § 29 tilføjes: ”d) når medarbejderen fraflytter en tjenestebolig ved dispensation grundet helbredsmæssige forhold.”

I perioden redigeres den nuværende aftale.

8. Ændringer i aftale om tillidsrepræsentanter i staten mv.

Følgende indsættes i § 2 i aftale om tillidsrepræsentanter i staten mv. som nyt stk.:

”Ved geografisk flytning af en institution, således at dele af institutionen flytter før øvrige dele, kan der på enten den oprindelige eller den flyttede del af institutionen, hvor der ikke er en tillidsrepræsentant, vælges en midlertidig tillidsrepræsentant pr. medarbejdergruppe, hvis der ikke allerede er en tillidsrepræsentant det pågældende sted. Betingelserne i § 2, stk. 1, skal være opfyldt. Hvervet for en midlertidig tillidsrepræsentant bortfalder automatisk fra det tidspunkt, hvor hele institutionen er endeligt flyttet, eller hvis der på en af institutionerne er mere end én tillidsrepræsentant.”

Følgende indsættes i § 2 i aftale om tillidsrepræsentanter i staten mv. som nyt stk.:

”På nyetablerede institutioner og på institutioner, som flytter geografisk, hvor ingen kandidater opfylder anciennitetskravet i § 2, stk. 5, kan medarbejdere med kortere anciennitet end 9 måneder vælges som tillidsrepræsentant. Tillidsrepræsentanten er først omfattet af reglerne i §§ 11-14 efter 3 måneders ansættelse.”

Den nuværende § 2, stk. 5, 2. pkt., i aftale om tillidsrepræsentanter i staten mv. ændres til:

”Elever og lærlinge er ikke valgbare, dog kan tillidsrepræsentanten og ledelsen aftale, at en allerede valgt tillidsrepræsentant, som påbegynder en uddannelse som elev/lærling, fortsætter med hvervet.”

9. Udvidelse af rammeaftale om kontraktansættelse af chefer

Rammeaftalens § 1, stk. 1, affattes således:

”Aftalen gælder ved ansættelse i chefstillinger på statsinstitutioner med de undtagelser, der følger af bilag 1.”

Rammeaftalens bilag 1 affattes således:

”Bilag 1

Rammeaftalens dækningsområde, jf. aftalens § 1, stk. 1

Rammeaftalen omfatter chefstillinger på statsinstitutioner med følgende undtagelser:

- Institutioner inden for undervisning, uddannelse og forskning
- Institutioner under Kriminalforsorgen
- Visse stillinger inden for Anklagemyndigheden (statsadvokaten i Viborg, statsadvokaten i København, statsadvokaten for Særlig Økonomisk og International Kriminalitet)
- Visse stillinger inden for Rigspolitiet (politidirektører, chefen for PET, politilederstillinger som chefpolitiinspektør, politiinspektør mv. i Rigspolitiet, politikredsene og i PET)
- Biskopper og provster, generalauditøren og auditører i forsvaret samt formænd for og medlemmer af ankenævn og andre klageorganer
- Dommere, justitssekretærer og retsassessorer ved domstolene – dog kan administrative chefstillinger ved domstolene omfattes af rammeaftalen, såfremt den pågældende chef ikke udøver judicielle funktioner.

Den selvejende institution Madkulturen er omfattet af rammeaftalen.”

10. Aftale om chefløn

Med virkning fra 1. april 2018 ophæves cheflønspuljestyringen for ansatte på statsinstitutioner og i folkekirken. Puljestyringen omfatter dog fortsat [statsinstitutioner inden for undervisning, uddannelse og forskning samt] Domstolsstyrelsen, for så vidt angår stillinger som dommer og øvrige judicielle stillinger.

Puljestyringen omfatter fortsat selvejende institutioner under undervisningsministeriet og uddannelses- og forskningsministeriets område, der ikke er dækket af aftale, jf. *Bilag C og D*.

Ændringerne i puljestyringen medfører ikke i øvrigt ændringer i reglerne i aftalen (inkl. bilag 1) om forhandling og aftaler om lønforbedringer.

Der foretages en redaktionel gennemskrivning af aftalen om chefløn i konsekvens af ovennævnte ændringer.

11. Gruppelivsordning nr. 85034

1. Forsikringssummen ved død i gruppelivsordning for tjenestemænd m.fl. og visse overenskomstansatte i staten og folkekirken mv. forhøjes fra 370.000 kr. til 425.000 kr. med virkning for dødsfald, der indtræffer 1. april 2018 eller senere. Forhøjelsen finansieres af bonusmidler.
1. Forsikringssummen ved kritisk sygdom for tjenestemænd m.fl. og visse overenskomstansatte i staten og folkekirken mv. forhøjes fra 100.000 kr. til 150.000 kr. med virkning for dækningsberettiget kritisk sygdom, der diagnosticeres den 1. april 2018 eller senere. Forhøjelsen finansieres af bonusmidler.
2. Med virkning fra den 1. april 2018 bortfalder kravet om, at timelønnede skal have mindst 15 timers gennemsnitlig ugentlig beskæftigelse for at være omfattet af gruppelivsordningen.

12. Ændring af aftale om tjenestefrihed af familiemæssige årsager

§ 4, stk. 1, i aftale af 12. juni 2007 om tjenestefrihed af familiemæssige årsager ændres til følgende:

”En ansat har ret til tjenestefrihed med løn i op til 5 dage pr. barn inden for 12 på hinanden følgende måneder i forbindelse med den ansattes hospitalsindlæggelse sammen med et hjemmевærende barn under 14 år. Tilsvarende gælder, hvis barnet under indlæggelsen opholder sig i hjemmet eller modtager ambulante behandling, der træder i stedet for hospitalsindlæggelse, og som kræver den ansattes tilstedeværelse.”

Der indsættes ny bestemmelse i aftalen:

”En ansat, der efter § 118 i lov om social service ansættes af kommunen til at passe en nærtstående i hjemmet, fordi vedkommende har en betydelig og varig nedsat fysisk eller psykisk funktionsevne eller indgribende kronisk eller langvarig, herunder uhelbredelig, lidelse, har ret til fravær.

Der ydes ikke løn i perioden under fraværet, og perioden medregnes ikke i løn- og pensionsansienniteten.”

13. Indgåelse af ny ferieaftale

De nye ferieregler implementeres på det statslige område ved indgåelse af en ny ferieaftale med tilhørende vejledning. Parterne er i den forbindelse enige om, at de særlige feriedage videreføres efter de nugældende regler. Parterne er enige om at nedsætte en arbejdsgruppe, der skal udarbejde den nye aftale med tilhørende vejledning. Arbejdsgruppens arbejde tilstræbes at være tilendebragt ultimo 2018.

14. Forenkling af funktionsaftalen

Parterne er enige om, at aftalen om betaling mv. under funktion i højere stilling ændres med henblik på at sikre enkle og gennemskuelige regler. Ændringen indebærer en revidering af aftalen med henblik på, at karenperioden forlænges fra 15 dage til 30 dage. Derefter har den ansatte ret til funktionsvederlag uden fradrag under sygdomsforløb i indtil 28 dage samt under afvikling af ferie/særlige feriedage.

Revideret Aftale om betaling mv. under funktion i højere stilling for tjenestemænd i staten og folkekirken vedlægges, *jf. Bilag G*.

15. Grænsedragning

Med henblik på at løse udfordringer med grænsedragning og overenskomstdækning/overenskomsternes dækningsområde vil parterne i perioden drøfte – både konkret og generelt – hvordan afklaringen af forhandlingsmæssige og overenskomstmæssige spørgsmål håndteres.

16. Jubilæumsgratiale

Parterne er enige om i overenskomstperioden at afdække mulige modeller for forenkling af opgørelsen af jubilæumsanciennitet (§ 4 i cirkulære om jubilæumsgratiale til ansatte i staten). Det forudsættes, at modellerne ikke medfører besparelser i forhold til de samlede udbetalinger af gratialer i staten.

17. Ret til frihed til at søge a-kasse ved afsked

Parterne er enige om at indsætte følgende tekst som nyt stk. 6 til § 16 i fællesoverenskomsterne:

”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.”

18. Ændring af ATP-sats

Pr. 1. april 2020 oprykkes ansatte inden for Akademikernes forhandlingsområde fra sats F til sats A.

19. Overenskomstdækning af timelønnet undervisning

Parterne er enige om, at der i overenskomstperioden optages forhandlinger om at overenskomstdække det område, som i dag er dækket af Finansministeriets cirkulære om timelønnet undervisning.

Finansministeriet lægger på grundlag af det, der er oplyst under forhandlingerne, til grund, at organisationerne til sammen opfylder de betingelser, som Finansministeriet sædvanligvis stiller i forbindelse med indgåelse af overenskomster på ikkeoverenskomstdækkede områder.

Parterne er enige om, at overenskomstdækningen skal være udgiftsneutral.

20. Mobilitet og kompetenceudvikling

Parterne er enige om i overenskomstperioden at arbejde sammen om udvikling af regionale rotationsstillinger, der giver såvel nyuddannede som erfarne medarbejdere mulighed for at øge deres mobilitet og derigennem udvikle deres kompetencer på tværs af staten (og evt. på tværs af det offentlige ved at udvide til rotation mellem stat, region og kommune), *jf. bilag H.*

21. Ændring af plustid

Parterne er enige om at afskaffe kravet om, at der skal indgås en iværksættelsesaftale mellem ansættelsesmyndigheden og tillidsrepræsentanten, inden der kan indgås aftale mellem ansættelsesmyndigheden og den ansatte om plustid.

Som følge heraf ophæves § 13 A, stk. 1, i overenskomst for akademikere i staten, § 13 A, stk. 1, i overenskomst for læger i staten og § 17, stk. 1, i overenskomst for lærere og pædagogiske ledere ved gymnasieskoler mv. med virkning fra den 1. april 2018.

22. Udenlandsk akkrediterede uddannelser

Parterne er enige om i fællesskab og med inddragelse af de relevante fagministerier at undersøge omfanget og karakteren af udenlandsk akkrediterede uddannelser, der udbydes på institutioner, der er omfattet af overenskomster indgået med akademikerorganisationerne.

Parterne er enige om, at underviserne på de pågældende uddannelser for så vidt angår stillingsstrukturen og arbejdstidsregler indtil videre følger de vilkår der i øvrigt er gældende for undervisere på de pågældende institutioner.

IV. Overenskomsten for akademikere

1. Ny stillingskategori i akademikeroverenskomsten for chefkonsulenter med personaleledelse

Parterne er enige om, at der indføres en ny stillingskategori i akademikeroverenskomsten for chefkonsulenter med personaleledelse, *jf. Bilag I.*

Intentionen med den nye stillingskategori er i højere grad at synliggøre de allerede eksisterende karriereveje for de akademiske medarbejdere i staten. Der indføres derfor en ny stillingskategori for chefkonsulenter med personaleledelse, som omfatter ansatte i stillinger, der har et direkte

personaleansvar, fx teamledere eller lignende under lønramme 37/løngruppe 1 i rammeaftalen om kontraktansættelse af chefer i staten.

Nuværende chefkonsulenter benævnes fremover seniorkonsulent, når der ikke er direkte personaleansvar i stillingen.

Samtidig aftales det, at overenskomststillinger i lønramme 35 og 36, jf. akademikeroverenskomstens bilag 3, fremover ikke skal klassificeres ved aftale med den relevante akademikerorganisation. Det aftales endvidere, at oprykning til special- og chefkonsulent samt indplacering i nye stillinger, jf. akademikeroverenskomstens bilag 4, kan besluttes lokalt af ledelsen. Endelig er det aftalt, at indplacering i løninterval samt aftaler om tillæg indgås direkte mellem ledelsen og medarbejderen uden godkendelse fra den forhandlingsberettigede organisation.

Parterne er enige om i overenskomstperioden at evaluere anvendelsen af den nye stillingskategori.

2. Udvidelse af akademikeroverenskomstens dækningsområde

Parterne er enige om at udvide overenskomstens dækningsområde på selvejende institutioner under Undervisningsministeriet og Uddannelses- og Forskningsministeriets område, som efter kendelse af 19. september 2017 ikke er omfattet af overenskomsten. På den baggrund er parterne enige om, at overenskomstens dækningsområde udvides til at omfatte teknisk og administrativt personale, der er ansat i stillinger, som forudsætter akademisk uddannelse samt korrespondentuddannelse, jf. bilag 10, og som ikke er egentlige chefstillinger.

3. Drøftelse af grænsedragning efter bilag A

Parterne har i dag en fælles forståelse om, at grænsedragningsreglerne efter akademikeroverenskomstens bilag A skal være enkle og håndterbare i praksis, så reglerne ikke giver anledning til tvivl om grænsedragningen eller medfører et uforholdsmæssigt tidsforbrug for arbejdsgiver.

Parterne er derfor enige om i den kommende overenskomstperiode at drøfte reglerne om grænsedragning i akademikeroverenskomstens bilag A med henblik på forenkling i overenskomstperioden.

4. Forhøjelse af de første løntrin

Parterne er enige om, at overenskomsterne skal understøtte fremtidens arbejdsmarked og fremme beskæftigelsen af bachelorer. Parterne har derfor aftalt at ændre basislønforløbet i § 4, stk. 1, i akademikeroverenskomsten som følger:

Basisløntrin 1 forhøjes til 261.000 kr. (niveau 31. marts 2012)

Basisløntrin 2 forhøjes til 272.000 kr. (niveau 31. marts 2012)

Øvrige basisløntrin forbliver uændrede.

Merudgifterne finansieres indenfor OK18-rammen

5. Frihed til nyuddannede

Parterne er enige om at lette overgangen fra endt studie til arbejdsmarkedet for nyuddannede.

Nyuddannede, der ansættes efter akademikeroverenskomsten, får på den baggrund ret til 5 fridage med løn det første ansættelsesår. Der indsættes derfor et nyt stk. 8 i akademikeroverenskomstens § 13.

”Ansatte, der indplaceres på basislønstarttrin, jf. § 4, stk. 2, har i det første ansættelsesår ret til 5 fridage med løn, såfremt medarbejderen ikke får penge fra feriekonto fra en tidligere fuldtidsansættelse.

Arbejdsgiveren fastsætter efter forhandling med den ansatte, hvornår fridagene skal holdes.

Såfremt den ansatte ikke afholder fridagene i det første ansættelsesår, bortfalder disse.

Bestemmelsen gælder ikke for medarbejdere, der ansættes, efter at den nye ferielov er trådt i kraft.

Der aftales en overgangsordning.”

Ensydende afsnit indsættes som nyt § 13, stk. 8, i Overenskomst for læger i staten og som nyt § 16, stk. 6, i Overenskomst for lærere og pædagogiske ledere ved gymnasieskoler mv

Merudgifterne finansieres indenfor OK18 rammen.

6. Flyttegodtgørelse

Parterne er enige om, at § 10 i overenskomstens bilag 5 revideres således, at ph.d.-stipendiater omfattes af reglerne i overenskomstens § 24 om flyttegodtgørelse.

7. Pensionsordning for ansatte på IDA's forhandlingsområde

Fra den 1. april 2018 indbetales pensionsbidrag til Danske Civil- og akademiingeniørers Pensionskasse (DIP).

For medarbejdere ansat før den 31. marts 2018 videreformidler DIP pensionsbidrag til den pensionsordning, som de før den 31. marts 2018 havde ved henholdsvis DIP eller Pensionskassen for teknikum- og diplomingeniører (ISP).

IDA kan med 6 måneders varsel beslutte, at alle medarbejdere fremover skal indbetale til en (ny) pensionsordning ved DIP.

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

8. Omklassificering på UC Syd

Der er enighed om, at indplaceringen af rektorstillingen ved UC Syd ændres pr. 1. maj 2018 fra basisløntrin 1 til basisløntrin 2 i organisationsaftale om Stillinger som rektor ved professionshøjskoler samt protokollat til overenskomst for akademikere i staten.

Indplaceringen er udgiftsneutral, således at stigningen i grundlønnen bliver modregnet i tillæg.

9. Den Danske Scenekunstscole

Parterne er enige om at optage forhandlinger om visse ansættelsesvilkår for kunstnerisk/videnskabeligt personale på Den Danske Scenekunstscole med henblik på at indgå en aftale herom i løbet af overenskomstperioden. Arbejdet påbegyndes, når der foreligger en endelig bekendtgørelse vedrørende stillingsstruktur for kunstnerisk/videnskabeligt personale på Den Danske Scenekunstscole.

Parterne er enige om, at aftalen om visse ansættelsesvilkår skal have ikrafttrædelse fra samme tidspunkt som stillingsstrukturen.

10. Harmonisering af barselsrettigheder for tidsbegrænset ansatte på stillingsstruktur-områderne

Parterne er enige om, at tidsbegrænset ansatte med forskningsopgaver, der er ansat i henhold til overenskomst for akademikere i staten og protokollater for henholdsvis arkitekt-, design- og konservatorskoler, arkiver, biblioteker og museer mv., sektorforskningsinstitutioner samt GEUS opnår samme ret til forlængelse af midlertidige stillinger ved barsel som postdocs ansat ved universiteterne.

Dette implementeres som følger i de enkelte aftaler.

Protokollat om visse ansættelsesvilkår for kunstnerisk/videnskabeligt personale ved Det Kongelige Danske Kunstakademis Skoler for Arkitektur, Design og Konservering, Arkitektskolen Aarhus samt Designskolen Kolding under Uddannelses- og Forskningsministeriet.

§ 2 ændres til:

”§ 2. Fravær på grund af barsel, adoption og længerevarende sygdom for adjunkter, postdocs og studieadjunkter.

For adjunkter og postdocs gælder følgende: Ved fravær på grund af barsels- eller adoptionsorlov forlænges ansættelsesperioden for midlertidigt ansatte adjunkter/postdocs efter ansøgning svarende til fraværperiodens længde. For varigt ansatte adjunkter udskydes fristen for faglig bedømmelse tilsvarende efter ansøgning.

Ansættelsesperioden/bedømmelsesfristen kan højst forlænges/udskydes med det antal uger, som den ansatte har ret til fravær under barsels- eller adoptionsorlov, inkl. omsorgsdage afholdt i tilknytning til orloven.

Hvis en tidsbegrænset ansættelsesperiode udløber under barsels- eller adoptionsorlov, genoptager den ansatte tjenesten efter endt orlov med en periode, der svarer til den periode, den ansatte har haft orlov inden for ansættelsesperioden.

Ansættelsesperioden/bedømmelsesfristen kan forlænges/udskydes ved længerevarende sygdom.”

Protokollat om stillingsstruktur for videnskabeligt personale med forskningsopgaver ved sektorforskningsinstitutionerne

Der indsættes en ny § 4:

”§ 4. For postdocs gælder det, at ved fravær på grund af barsels- eller adoptionsorlov forlænges ansættelsesperioden efter anmodning svarende til fraværperiodens længde. Ansættelsesperioden kan højst forlænges med det antal uger, som den ansatte har ret til fravær under barsels- eller adoptionsorlov, inkl. omsorgsdage afholdt i tilknytning til orloven.

Hvis en tidsbegrænset ansættelsesperiode udløber under barsels- eller adoptionsorlov, genoptager den ansatte tjenesten efter endt orlov med en periode, der svarer til den periode, den ansatte har haft orlov inden for ansættelsesperioden.”

Nummereringen af efterfølgende paragraffer konsekvensrettes.

Protokollat om stillingsstruktur for videnskabeligt personale ved de Nationale Geologiske Undersøgelser for Danmark og Grønland (GEUS).

Der indsættes en ny § 4:

”§ 4. For postdocs gælder det, at ved fravær på grund af barsels- eller adoptionsorlov forlænges ansættelsesperioden efter anmodning svarende til fraværsperiodens længde. Ansættelsesperioden kan højst forlænges med det antal uger, som den ansatte har ret til fravær under barsels- eller adoptionsorlov, inkl. omsorgsdage afholdt i tilknytning til orloven.

Hvis en tidsbegrænset ansættelsesperiode udløber under barsels- eller adoptionsorlov, genoptager den ansatte tjenesten efter endt orlov med en periode, der svarer til den periode, den ansatte har haft orlov inden for ansættelsesperioden.”

Nummereringen af efterfølgende paragraffer konsekvensrettes.

Protokollat om visse ansættelsesvilkår for videnskabeligt personale med forskningsopgaver ved arkiver, biblioteker og museer mv. under Kulturministeriet.

§ 2 ændres til:

”§ 2. Fravær på grund af barsel, adoption og længerevarende sygdom for forskere, projektforskere og postdocs

Ved fravær på grund af barsels- eller adoptionsorlov forlænges ansættelsesperioden for midlertidigt ansatte forskere/projektforskere/postdocs efter ansøgning svarende til fraværsperiodens længde. For varigt ansatte forskere udskydes fristen for faglig bedømmelse tilsvarende efter ansøgning.

Ansættelsesperioden/bedømmelsesfristen kan højst forlænges/udskydes med det antal uger, som den ansatte har ret til fravær under barsels- eller adoptionsorlov, inkl. omsorgsdage afholdt i tilknytning til orloven.

Hvis en tidsbegrænset ansættelsesperiode udløber under barsels- eller adoptionsorlov, genoptager den ansatte tjenesten efter endt orlov med en periode, der svarer til den periode, den ansatte har haft orlov inden for ansættelsesperioden.

Ansættelsesperioden/bedømmelsesfristen kan forlænges/udskydes ved længerevarende sygdom.

11. Pension til Ph.d.-stipendiater

Parterne er enige om at forhøje pensionsindbetalingen for ph.d.-stipendiater. Derfor ændres overenskomstens bilag 5, § 6, punkt 1, fra ”85 pct. af basislønnen” til ”basislønnen”.

V. Andre overenskomster

1. Overenskomst for speciallæger i staten

Parterne er enige om at foretage en redaktionel gennemgang af overenskomsten i perioden med henblik på forenkling af det nuværende regelsæt.

1.1 Opslagsregler ved vikariater

Parterne er enige om, at overenskomstens § 17, stk. 1, vedrørende opslagsregler ved vikariater ophæves.

2. Eksterne lektorer ved universiteter m.fl. under Ministeriet for Forskning, Innovation og Videregående Uddannelser (Uddannelsesministeriet)

Aftalens § 4, Stk. 2, ophæves.

VI. Øvrige forhold

VII. Forhandlinger

Henset til forløbet gennemføres forhandlinger om specielle krav indledes snarest og afsluttes senest 11. maj 2018. Dette gælder også på delegationsområderne.

VIII. Dækningsområde

Forhandlingsresultatet omfatter de overenskomster mv., der er nævnt i køreplanssaftalen mellem Finansministeriet og Akademikerne.

IX. Tvistigheder

Spørgsmål om overtrædelse og fortolkning af forhandlingsresultatet afgøres efter de almindelige regler på det pågældende område.

X. Forbehold for godkendelse

Der tages forbehold for endelig godkendelse af forhandlingsresultatet.

Parterne giver hinanden tilbagemelding om deres stillingstagen til forhandlingsresultatet den 4. juni 2018. Meddelelse om denne stillingstagen må tidligst offentliggøres herefter.

Varslede arbejdsstandsninger suspenderes, således at de tidligst kan iværksættes ved døgnets begyndelse den 11. juni 2018.

København, den

Akademikerne

Finansministeriet
Minister for offentlig innovation