

Organisationsaftale for kandidatuddannede sygeplejersker og radiografer med forsknings- og undervisningsopgaver ved universiteter

Organisationsaftalens bestemmelser supplerer og/eller fraviger fællesoverenskomsten mellem Finansministeriet og Centralorganisationen af 2010 - CO10.

Kapitel 1. Organisationsaftalens område mv.

§ 1. Organisationsaftalens dækningsområde

Organisationsaftalen omfatter kandidater i sygepleje (cand.cur.) ansat som videnskabeligt personale med forsknings- og undervisningsopgaver ved universiteter.

Stk. 2. Organisationsaftalen omfatter også kandidatuddannede sygeplejersker og radiografer ansat som videnskabeligt personale med forsknings- og undervisningsopgaver ved universiteter med følgende kandidatuddannelser:

- Cand.scient.san.
- Cand.scient.med.
- Cand.scient.tech. i integrerede fødevarestudier
- Cand.scient. i klinisk videnskab og teknologi
- Cand.scient. i klinisk ernæring
- Cand.san. (bortset fra cand.san. i ergoterapi og cand.san. i jordemodervidenskab)
- Cand.soc. i socialt arbejde fra AAU
- Cand.soc. i socialvidenskab og psykologi fra RUC
- Cand.soc. i socialvidenskab og sundhedsfremme og sundhedsstrategier fra RUC
- Cand.soc. i socialvidenskab og pædagogik og uddannelsesstudier fra RUC

Stk. 3. Uanset bestemmelsen i CO10-fællesoverenskomsten omfatter organisationsaftalen de ansatte, der som en personlig ordning har bevaret ret til tjenestemandspension, jf. bilag 1.

Kapitel 2. Løn mv.

§ 2. Løn

Organisationsaftalen indeholder et nyt lønsystem, der omfatter alle ansatte.

Stk. 2. Lønssystemet består af en basisløn og en tillægsdel.

§ 3. Basisløn

Den ansatte indplaceres i nedenstående basislønforløb i forhold til eventuel anciennitet, jf. § 7. Basislønnen udgør følgende årlige grundbeløb (niveau pr. 31. marts 2012):

Basisløntrin	Basisløn
1	251.119 kr.
2	285.240 kr.
3	285.240 kr.
4	307.417 kr.
5	327.643 kr.
6	331.833 kr.
7	338.333 kr.
8	348.858 kr.

Basisløntrinnene er 1-årige.

Stk. 2. Pr. 1. april 2025 hæves basislønnen på trin 8 til 352.118.

§ 4. Tillæg

Efter reglerne i rammeaftale om nye lønsystemer kan der lokalt aftales funktions- og kvalifikationstillæg som varige eller midlertidige tillæg, ligesom der kan aftales engangsvederlag og resultatløn.

Stk. 2. Der ydes tillæg efter den til enhver tid gældende aftale mellem Finansministeriet og Akademikernes Centralorganisation om stillingsstruktur for videnskabeligt personale ved universiteter.

§ 5. Lønregulering

Basisløn efter § 3, funktionstillæg efter § 4, stk. 1, tillæg efter § 4, stk. 2 og eventuelle tillæg efter § 12, stk. 1 og 2, reguleres med de generelle stigninger, der aftales centralt ved overenskomstfornyelserne eller udmøntes via en generel reguleringsordning.

Stk. 2. Tilsvarende gælder for kvalifikationstillæg efter § 4, stk. 1, medmindre andet aftales.

§ 6. Dekaner, institutledere og studieledere

Institutledere og dekaner ansættes efter §§ 2-4 i det til enhver tid gældende protokollat til overenskomst for akademikere i staten om institutledere og dekaner ved universiteterne.

Stk. 2. Studieledere ydes funktionstillæg efter bilag 6 i overenskomst for akademikere i staten.

§ 7. Lønanciennitet

Ved ansættelsen indplaceres den ansatte på basislønforløbets 1. trin, jf. § 3. Lønancienniteten regnes fra den 1. i ansættelsesmåneden og altid i hele måneder.

Stk. 2. Lønancienniteten kan forhøjes med det tidsrum, den pågældende har været beskæftiget med relevant arbejde.

§ 8. Pension

Der indbetales pensionsbidrag af

1. basislønnen (§ 3).
2. varige og midlertidige tillæg (§ 4, stk. 1).
3. engangsvederlag og resultatløn (§ 4, stk. 1) i det omfang det i den konkrete tillægsaftale er aftalt pensionsgivende.
4. tillæg (§ 4, stk. 2) i det omfang, de er pensionsgivende efter aftalen.
5. tillæg (§ 6, stk. 2).
6. tillæg (§ 12, stk. 1 og 2).

Stk. 2. Pensionsbidraget udgør 18 pct. af de pensionsgivende lønde. Fra den 1. april 2025 udgør pensionsbidraget 18,4 pct. Af pensionsbidraget, der indbetales af ansættelsesmyndigheden, anses 1/3 for at være den ansattes eget bidrag. Lønspecifikationen skal indeholde oplysninger herom.

Stk. 3. Ansættelsesmyndigheden indbetaler pensionsbidrag til Pensionskassen for Sygeplejersker.

Stk. 4. Ansatte, der har ret til tjenestemandspension, er omfattet af aftale af 12. maj 2005 om pensionsforhold for kandidater i sygepleje ansat som videnskabeligt personale med undervisnings- og forskningsopgaver ved Aarhus Universitet, Det Sundhedsvidenskabelige Fakultet, jf. bilag 1.

Ansatte, der har ret til tjenestemandspension, er omfattet af bestemmelserne i bilag 1 og stk. 5-8.

Stk. 5. Varige tillæg/tillægsforhøjelser, der før ikrafttrædelsen af den supplerende pensionsaftale har medført, at den ansatte i tjenestemandspensionsmæssig henseende er blevet indplaceret i en højere lønramme, kan ikke aftales pensionsgivende til en supplerende pensionsordning.

Stk. 6. Der kan som supplement lokalt aftales pensionsbidrag af varige og midlertidige tillæg, der ikke er omfattet af stk. 5.

I givet fald indbetaler ansættelsesmyndigheden et pensionsbidrag på 18 pct. af tillægget, hvis tillægget ligger under den tjenestemandspensionsgivende løn på slutskalatrinnets i det skalatrinsforløb, der er fastlagt i pensionsaftalen.

Hvis tillægget overstiger den tjenestemandspensionsgivende løn på slutskalatrinnets, indbetales et pensionsbidrag på 18 pct. af det overskydende beløb.

Stk. 7. Fra den 1. april 2025 udgør pensionsbidraget efter stk. 6 18,4 pct.

Stk. 8. Pensionsbidraget indbetales af ansættelsesmyndigheden til PKA+. Af pensionsbidraget anses 1/3 for at være den ansattes eget bidrag. Lønspecifikationen skal indeholde oplysning herom.

Stk. 9. Den supplerende pensionsordning er omfattet af bestemmelserne i aftale af 3. februar 2015 om pensionsbidrag af tillæg til tjenestemænd o.l.

Kapitel 3. Arbejdstid

§ 9. Arbejdstid

Den årlige arbejdstid udgør 1924 timer, inklusiv ferie og fridage, svarende gennemsnitligt til 37 timer ugentlig.

Stk. 2. Ansættelse på deltid kan finde sted efter aftale mellem den ansatte og ansættelsesmyndigheden. Ved ansættelse på deltid ydes løn i forhold til den nedsatte arbejdstid.

§ 9A. Plustid

Ansættelsesmyndigheden og den ansatte kan aftale en individuel arbejdstid, der er højere end den i § 9, stk. 1, anførte fuldtidsbeskæftigelse (plustid).

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

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

Stk. 4. Ved aftale om plustid forhøjes arbejdstiden, jf. § 9, og lønnen forholdsmæssigt.

Stk. 5. Der indbetales sædvanligt pensionsbidrag, jf. § 8, af hele den forhøjede løn. For personer der er omfattet af den i § 1, stk. 2 nævnte personlige ordning, indbetales pensionsbidrag af lønforhøjelsen med den på området gældende pensionsprocent til en supplerende, bidragsdefineret pensionsordning.

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

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

§ 10. Merarbejde

Der kan som udgangspunkt ikke ydes godtgørelse for merarbejde.

Stk. 2. Såfremt den ansatte er pålagt tjenstligt merarbejde i henhold til særlig ordre, og såvel merarbejdets som det normale arbejdes omfang er kontrollabelt, og det tjenstlige merarbejde har været af større omfang og har strakt sig over en periode, der normalt ikke må være mindre end 4 uger, kan ansættelsesmyndigheden dog træffe afgørelse om, hvorvidt betingelserne for at yde merarbejdsbetaling er opfyldt, og fastsætte omfanget af tjenstligt merarbejde.

Stk. 3. Godtgørelse for merarbejde ydes så vidt muligt i form af afspadsering af samme varighed som det godkendte merarbejde, jf. stk. 2, med tillæg af 50 pct. Sådan afspadsering bør normalt være tildelt den ansatte inden udløbet af det efterfølgende år. Meddelelse om afspadsering gives den ansatte med passende varsel, dvs. normalt ikke mindre end 14 dage.

Stk. 4. Såfremt afspadsering ikke kan finde sted, godtgøres det godkendte merarbejde, jf. stk. 2, med betaling, der pr. merarbejdstime udgør 1/1924 af den pågældendes årsløn, inkl. eget pensionsbidrag, med tillæg af 50 pct.

§ 11. Overgang til nyt lønsystem

I forbindelse med overgangen til det nye lønsystem kan der være ydet et udligningstillæg til den ansatte, hvis den samlede løn ved indplacering på slutløn i basislønsystemet, inkl. eventuelle varige tillæg efter § 4, var lavere end den hidtidige samlede faste løn.

Dette tillæg bortfalder i forbindelse med stillingsskift. Hvis stillingsskiftet skyldes ressortomlægning eller anden uansøgt forflyttelse, opretholdes udligningstillægget dog.

Stk. 2. Ansatte, der ved overgangen til det nye lønsystem ikke havde opnået slutløn i det hidtidige lønforløb, er sikret et tillæg/en tillægsforhøjelse svarende til værdien af førstkommande anciennitetsstigning med virkning fra det tidspunkt, da anciennitetsoprykningen ville være sket efter det hidtidige lønsystem. Tillægget/tillægsforhøjelsen ydes dog kun i det omfang, der ikke i forbindelse med overgangen til det nye lønsystem eller senere er aftalt en samlet løn, der er højere end hidtidig løn inkl. førstkommande anciennitetstrin.

Stk. 3. En ansat, der fratræder efter at være overgået til det nye lønsystem, vil ved genansættelse efter denne organisationsaftale blive indplaceret på det anciennitetstrin i basislønforløbet, hvor vedkommende var placeret umiddelbart forud for sin fratræden og med samme oprykningsdato. Hertil lægges yderligere anciennitet, som måtte være opgjort i den mellemliggende periode.

§ 12. Ikrafttræden mv.

Organisationsaftalen har virkning fra den 1. april 2024.

Samtidig ophæves organisationsaftale for kandidatuddannede sygeplejersker og radiografer med forsknings- og undervisningsopgaver ved universiteter (Medst. nr. 024-22).

Stk. 2. Organisationsaftalen kan af parterne opsiges skriftligt med 3 måneders varsel til en 31. marts, dog tidligst til den 31. marts 2026.

København, den

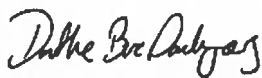
29/11-2024



Centralorganisationerne af 2010



Finansministeriet,
Medarbejder- og Kompetencestyrelsen



Dansk Sygeplejeråd

Aftale om pensionsforhold for kandidater i sygepleje ansat som videnskabeligt personale med forsknings- og undervisningsopgaver ved Aarhus Universitet, Det sundhedsvidenskabelige Fakultet

I henhold til § 3 i aftale af 19. december 2003 om pensionsforhold for tjenestemandsgupper o.lign. i forbindelse med nye lønsystemer aftales følgende:

§ 1. Dækningsområde

Aftalen omfatter kandidater i sygepleje ansat som videnskabeligt personale med forsknings- og undervisningsopgaver ved Aarhus Universitet, Det sundhedsvidenskabelige Fakultet, på nyt lønsystem, der som en personlig ordning har bevaret ret til tjenestemandspension.

§ 2. Pensionsgivende skalatrinsforløb

De i § 1 omhandlede kandidater i sygepleje, der som en personlig ordning har bevaret ret til tjenestemandspension, optjener - i medfør af § 3, stk. 1, i aftale af 19. december 2003 om pensionsforhold for tjenestemandsgupper o. lign. i forbindelse med nye lønsystemer - tjenestemandspensionsret efter følgende skalatrinsforløb:

Kandidater i sygepleje aflønnet på skalatrin 38, 40, 42 (lønramme 29) i tidligere lønsystem:

Optjener tjenestemandspensionsret efter følgende skalatrinsforløb:

38, 40, 42, 44

Alle trin er 2-årige. Skalatrin 44 er tillagt det hidtil gældende skalatrinsforløb for tjenestemandspensionsret og opnås efter 2 år på skalatrin 42, uanset om tiden på skalatrin 42 helt eller delvis ligger før denne aftales

virkningstidspunkt. Hvis mindst 2 år på skalatrin 42 er opnået, opnås skalatrin 44 fra denne aftales virkningstidspunkt.

Kandidater i sygepleje aflønnet på skalatrin 40, 42, 44 (lønramme 31) i tidligere lønsystem:

Optjener tjenestemandspensionsret efter følgende skalatrinsforløb:

40, 42, 44, 46

Alle trin er 2-årige. Skalatrin 46 er tillagt det hidtil gældende skalatrinsforløb for tjenestemandspensionsret og opnås efter 2 år på skalatrin 44, uanset om tiden på skalatrin 44 helt eller delvis ligger før denne aftales virkningstidspunkt. Hvis mindst 2 år på skalatrin 44 er opnået, opnås skalatrin 46 fra denne aftales virkningstidspunkt.

Hvis en kandidat i sygepleje, der som en personlig ordning har bevaret ret til tjenestemandspension avancerer til højere stilling inden for eget ansættelsesområde, opnås i pensionsmæssig henseende et ekstra skalatrin fra avancementstidspunktet, dog maksimalt til skalatrin 48, hvorefter den resterende del af pensionsskalaen forskydes med et skalatrin, jfr. § 3, stk. 4-5 i aftalen af 19. december 2003. Den enkelte kandidat kan kun opnå ét ekstra skalatrin i forbindelse med avancement, uanset hvor mange avancementer den pågældende opnår.

§ 3. Ikrafttrædelse mv.

Denne aftale træder i kraft og har virkning fra 1. april 2005.

Stk. 2. For kandidater i sygepleje, der er pensioneret inden for tidsrummet 1. april 2003 og indtil denne aftales virkningstidspunkt, og som på pensioneringstidspunktet opfyldte betingelserne for oprykning til skalatrin 44 (tidligere lønramme 29) eller skalatrin 46 (tidligere lønramme 31), omberegnes pensionen på grundlag heraf med virkning fra pensioneringstidspunktet.

Stk. 3. Denne aftale træder sammen med aftale af 19. december 2003 om pensionsforhold for tjenstemandsgrupper o.lign. i forbindelse med nye lønsystemer i stedet for § 7 a, stk. 1-4 i organisationsaftale af 15. september 2003 for kandidater i sygepleje ansat som videnskabeligt personale med

forsknings- og undervisningsopgaver ved Aarhus Universitet, Det Sundhedsvidenskabelige Fakultet, der derfor ophæves fra denne aftales virkningstidspunkt.

Stk. 4. Denne aftale kan ikke opsiges uden sammenhæng med aftale af 19. december 2003 om pensionsforhold for tjenestemandsgupper o.lign. i forbindelse med nye lønsystemer.

København, den 12. maj 2005

Statstjenestemændenes
Centralorganisation II
Tommy Agerskov Thomsen

Finansministeriet
P.M.V.
E.B.
Pia Staniok