

Overenskomst 2021



Opdateret pr. 1. april 2023



atp=

Overenskomst for jurister,
økonomer og magistre

Indhold

§ 1 Dækningsområde	2
§ 2 Løn.....	3
§ 3 Lønregulering	5
§ 4 Anciennitet	5
§ 5 Valgfrihed.....	6
§ 6 Pension	6
§ 7 Udbetaling af løn og pensionsbidrag.....	7
§ 8 Arbejdstid	7
§ 9 Overarbejde.....	8
§ 10 Hjemmearbejde	8
§ 11 Opsigelsesvarsel, løn under sygdom, militærtjeneste m.v.....	8
§ 12 Orlov i forbindelse med barsel, adoption og plejetilladelse.....	9
§ 13 Ferie	10
§ 14 Feriefridage	11
§ 15 Funktionsvederlag og konstitution	12
§ 16 Tjenestefrihed	12
§ 17 Seniorordning.....	13
§ 18 Uddannelse	14
§ 19 Tillidsrepræsentantregler	15
§ 20 Sociale hensyn	17
§ 21 Diskretionspligt	17
§ 22 Hovedaftale	17
§ 23 Opsigelse af overenskomsten	17
Bilag 1	18
Bilag 2 – Løn.....	19
Bilag til protokollat om lønsystem for kandidater.....	22
Bilag 3 – Kompetenceudvikling	23
Bilag 4 - Socialt og organisatorisk arbejdsmiljø	24
Bilag 5 - Medarbejderinddragelse i grøn omstilling hos ATP.....	25
Hovedaftale	28

2021

Overenskomst mellem

Arbejdsmarkedets Tillægspension - ATP

og

Danmarks Jurist- og Økonomforbund/Dansk Magisterforening

(Djøf/DM)

Vedrørende løn- og ansættelsesvilkår i ATP

§ 1 Dækningsområde

Overenskomsten omfatter jurister, økonomer og magistre, m.v. i ATP og ATP's datterselskaber, ATP Ejendomme A/S, ATP Private Equity Partners Aps, Administrationssselskabet for Danmarks Genopretningsfond samt tilsvarende selskaber, som ATP etablerer, med de uddannelser, der er nævnt i Bilag A i den til enhver tid gældende overenskomst for akademikere i staten. Parterne er dog enige om at fravige Bilag A, således at den kun omfatter uddannelser, hvor der kan opnås kandidatniveau, samt de til kandidatgraden hørende bacheloruddannelser. Det er en forudsætning for overenskomstens anvendelse, at stillingens varetagelse forudsætter anvendelse af en af de nævnte uddannelser i Bilag A. Djøf og DM har i fællesskab forhandlingsretten. Der henvises endvidere til bilag 1, protokollat for akademikere, som er eller kan optages i andre AC-organisationer end Djøf og DM. Overenskomsten omfatter ikke ansættelsesforhold, der reguleres i henhold til ATP's overenskomst med HK for IT-personale.

Allerede ansatte medarbejdere som udfører akademisk arbejde, og hvis uddannelser kan henføres til bilag A overflyttes til overenskomsten. Indplacering sker i henhold til det lønforløb som var gældende på ansættelsestidspunktet.

Stk. 2.

Underdirektører, vicedirektører, koncerndirektører og direktør i ATP samt direktører og partnere i datterselskaber er ikke omfattet af overenskomstens bestemmelser.

Stk. 3.

Vedrørende sektionschefer henvises til punkt H i bilag 2 – Løn.

Stk. 4.

Ansættelse på individuel kontrakt **kan** ske, når den månedlige løn udgør mindst 55.276,95 kr. (ekskl. ATP's pensionsbidrag). Pr. 1. april 2022 reguleres beløbet til 55.788,30 kr. og pr. 1. april 2023 til 56.253,15 kr. (ekskl. ATP's pensionsbidrag).

Overgang til individuel kontrakt sker efter bruttolønsprikket, således at eventuel fravigelse fra det i overenskomsten aftalte pensionsbidrag i nedadgående retning tillægges basislønnen.

Ansættelse på individuel kontrakt **skal** ske, når den månedlige løn udgør mere end 58.692,90 kr. (ekskl. ATP's pensionsbidrag). Beløbsgrænsen reguleres pr. 1. april 2022 til 59.235,85 kr., og pr. 1. april 2023 til 59.729,45 kr. (ekskl. ATP's pensionsbidrag).

Ansatte på skalaløn honoreres ved overgang til ansættelse på individuel kontrakt minimum med en lønstigning på 43.786,90 kr. årligt (ekskl. ATP's pensionsbidrag). Pr. 1. april 2022 reguleres beløbet til 44.191,95 kr. og pr. 1. april 2023 til 44.560,20 kr. (ekskl. ATP's pensionsbidrag). Hvis overgang til kontrakt er sammenfaldende med den generelle lønregulering pr. 1. april, gives minimumsbeløbet oveni den generelle lønregulering.

Reguleringer af beløbsgrænserne i § 1 stk. 4 svare til en procentmæssig stigning i overenskomstperioden pr. 1. april 2021 på 1,08 % af lønnen pr. 31. marts 2021; pr. 1. april 2022 på 0,64 % af lønnen pr. 31. marts 2021 og pr. 1. april 2023 på 0,78 % af lønnen 31. marts 2021. Beløb og reguleringer i § 1, stk 4, afs. 1,3 og 4 er foreløbige, idet beløbene senere kan justeres op eller ned med 50% af den positive eller negative udmøntning som reguleringsordningen måtte udmønte i forhold til de generelle skalareguleringer jfr. § 3, stk 2. Udmøntningen af reguleringsordningen for 1. april 2022 udgør 0,30 % og for 1. april 2023 udgør reguleringsordningen 0,07 %.

Ansatte på individuel kontrakt er omfattet af de sociale vilkår i denne overenskomst, undtagen løn og pension, idet der dog er aftalt et minimumsbidrag for pension på 12 % fra ATP og 5 % fra medarbejderen. Ansatte på individuel kontrakt kan endvidere frit vælge mellem ATP's til enhver tid indgåede obligatoriske pensionsordning og P+, AkademikerPension eller den dertil svarende kollektive pensionskasse, jf. bilag 1.

Eventuelle afvigelser herfra drøftes mellem ATP og Djøf/DM.

ATP vil gøre medarbejdere, der allerede er omfattet af P+, AkademikerPension eller den dertil svarende kollektive pensionskasse, jf. bilag 1, opmærksomme på, at de ved eventuelt skifte til ATP's obligatoriske pensionsordning bør søge rådgivning for at undgå en forringelse af pensionsvilkår.

§ 2 Løn

Basislønnen for kandidater er følgende:

Beløbene er opdateret pr. 1. april 2023 og er inkl. reguleringsordningen.

De oprindelige aftalte beløb inden udmøntning af reguleringsordningen kan ses i bilag 6.

	Kandidater					
	1. april 2021 Basisløn	1. april 2021 Basisløn inkl. pension	1. april 2022 Basisløn	1. april 2022 Basisløn inkl. pension	1. april 2023 Basisløn	1. april 2023 Basisløn inkl. pension
Trin 1	32.132,40	37.916,23	32.723,70	38.613,97	33.260,95	39.247,92
Trin 2	35.288,45	41.640,37	35.937,85	42.406,66	36.527,90	43.102,92
Trin 3	37.451,70	44.193,01	38.140,90	45.006,26	38.767,10	45.745,18
Trin 4	39.897,60	47.079,17	40.631,80	47.945,52	41.298,90	48.732,70
Trin 5	42.414,45	50.049,05	43.194,95	50.970,04	43.904,10	51.806,84
Trin 6	44.630,95	52.664,52	45.452,25	53.633,66	46.198,50	54.514,23
Trin 7	46.845,85	55.278,10	47.707,90	56.295,32	48.491,15	57.219,56
Trin 8	49.059,55	57.890,27	49.962,35	58.955,57	50.782,60	59.923,47
Trin 9	51.275,05	60.504,56	52.218,60	61.617,95	53.075,90	62.629,56

Den ansatte placeres i basisforløb efter sin uddannelse og i forhold til anciennitet. Medarbejdere der ansættes den 1. juli 2016 eller senere indplaceres som minimum på løntrin 1. Løntrinnene er et-årige og automatisk oprykning finder sted indtil trin 4. Trinstigninger fra trin 4 sker efter individuel aftale.

Medarbejdere, der virksomhedsoverdrages pr. 1.7.2016 eller senere i overenskomstperioden lønindplaceres på nærmeste lavere trin med udgangspunkt i den omregnede bruttoløn. Hvis lønnen ligger over trin 4 sker indplacering på det respektive trin og der tildeles herefter tillæg. Ved trinindplacering tildeles et tillæg til udligning af lønforskellen mellem trin og den faktiske løn med udgangspunkt i den beregnede løn. Herefter følges skalaen med et-årige løntrin til og med trin 4.

Ét år efter opnåelse af henholdsvis trin 4, 5, 6, 7 og 8 drøftes oprykning til næste trin med medarbejderen én gang om året.

Kriterier for oprykning til trin 5, 6, 7, 8 og 9 fremgår af kriterier for individuel løn i overenskomstens bilag 2 vedr. løn og "Protokollat vedr. lønsystem".

Medarbejdere der virksomhedsoverdrages til ATP den 1. april 2013 eller senere indplaceres efter

§ 2, stk. 1.

Stk. 2. Kandidater ansat før 1. april 2011

Kandidater ansat før 1. april 2011 følger skalaen automatisk til og med trin 9.

Stk. 3. Kandidater ansat før 1. juli 2016

Kandidater ansat eller virksomhedsoverdraget efter den 1. april 2011 men før den 1. juli 2016 følger skalaen automatisk til og med trin 7.

Stk. 4. Valgfri resultatlønsordning

Fra og med trin 8 på skala for kandidater, må ATP tilbyde, at man træder ud af arbejdstidsregler (overarbejde og flex) mod at indtræde i en resultatlønsordning.

Medarbejderen forelægges detaljerne i det kommende års resultatlønsmodel i den udstrækning medarbejderen har behov herfor i forhold til at træffe valget.

Det står medarbejderen frit at afstå den tilbudte resultatlønsordning og forblive omfattet af arbejdstidsreglerne.

ATP kan forud for hvert kalenderår tilbyde aftalen forlænget.

Djøf/DM modtager hvert år en oversigt over hvem der har valgt at tiltræde samt udtræde af ordningen.

Stk. 5.

Den normale løn for bachelorer er følgende:

Beløbene er opdateret pr. 1. april 2023 og er inkl. reguleringsordningen.

De oprindelige aftalte beløb inden udmøntning af reguleringsordningen kan ses i bilag 6. udmøntning af reguleringsordningen pr. 1. april 2022 og pr. 1. april 2023 fremgår af bilag 6.

	Bachelorer					
	1. april 2021 Basisløn	1. april 2021 Basisløn inkl. pension	1. april 2022 Basisløn	1. april 2022 Basisløn inkl. pension	1. april 2023 Basisløn	1. april 2023 Basisløn inkl. pension
Trin 1	25.384,65	29.953,89	25.851,80	30.505,12	26.276,25	31.005,98
Trin 2	27.877,95	32.895,98	28.390,95	33.501,32	28.857,10	34.051,38
Trin 3	29.586,80	34.912,42	30.131,25	35.554,88	30.625,95	36.138,62
Trin 4	31.519,15	37.192,60	32.099,15	37.877,00	32.626,15	38.498,86
Trin 5	33.507,40	39.538,73	34.124,00	40.266,32	34.684,25	40.927,42
Trin 6	35.258,50	41.605,03	35.907,35	42.370,67	36.496,90	43.066,34
Trin 7	37.008,25	43.669,74	37.689,25	44.473,32	38.308,05	45.203,50
Trin 8	38.757,10	45.733,38	39.470,30	46.574,95	40.118,30	47.339,59
Trin 9	40.507,35	47.798,67	41.252,75	48.678,25	41.930,05	49.477,46

Stk. 6. Funktions- og kvalifikationstillæg

Disse tillæg knyttes til den enkelte persons særlige funktioner eller den enkelte persons kvalifikationer. Tillæggene kan ydes såvel i forbindelse med ansættelsen som under ansættelsen, ligesom der under ansættelsen kan ske forhøjelser af eksisterende tillæg.

Tillæg forhandles mellem ATP og tillidsrepræsentant(erne) hvert år pr 1. april samt eventuelt ved nyansættelser. Det er muligt at indgå etårige forhåndsaftaler med henblik på automatisk udmøntning på det tidspunkt, hvor én eller flere medarbejdere opfylder de aftalte kriterier. Hvis der ikke lokalt kan opnås enighed, kan forhandlingerne videreføres mellem ATP og Djøf/DM.

Minimumsstørrelsen for et funktions- og/eller kvalifikationstillæg er pr. 1. april 2015 15.000 kr. pr. år.

Der er intet loft over funktions- og kvalifikationstillæg, dog kan slutløn for kandidater (trinløn + evt. tillæg) højst udgøre 58.692,90 kr. (ekskl. ATP's pensionsbidrag). Herefter overgår medarbejderen til individuel ansættelse på kontrakt. Denne beløbsgrænse reguleres pr. 1. april 2022, så den udgør 59.235,85. og pr. 1. april 2023 så den udgør 59.729,45 kr.

ATP forpligter sig til i overenskomstperioden at anvende minimum 0,20 % af lønsummen (pr. 31. marts 2021) til at fremrykke medarbejdere fra trin 4 til trin 5. Djøf/DM har ikke forhandlingsret, men Djøf/DM forelægges ATP's konkrete udmøntning.

Det er særskilt aftalt - og uden præcedens for fremtidige overenskomstfornyelser - at ATP i denne overenskomstperiode (2021 – 2024) afsætter 0,52 % til individuelle lønstigninger i løbet af overenskomstperioden. Beløbet anvendes til tillæg, individuelt ekstraordinær trinoprykning, oprykning til individuel kontrakt og engangsvederlag. Djøf/DM har ikke forhandlingsret, men Djøf/DM forelægges ATP's konkrete udmøntning.

I øvrigt henvises til protokollat om lønsystem for kandidater og bachelorer.

Stk. 7.

Beløbene for 2022 og 2023 i tabellerne ovenfor i stk. 1 og stk. 5 er foreløbige, idet beløbene senere kan justeres op eller ned i forhold til positive eller negative udmøntninger fra reguleringsordningen; jfr. § 3, stk 2. De oprindelige aftalte beløb inden udmøntning af reguleringsordningen kan ses i bilag 6.

§ 3 Lønregulering

Lønskalaerne i § 2 reguleres pr. 1. april 2021 med 1,08 % af lønnen pr. 31. marts 2021; pr. 1. april 2022 med 1,86 % (inkl. reguleringsordningen) af lønnen 31. marts 2021 og pr. 1. april 2023 med 1,55 % af lønnen pr. 31. marts 2021. Udmøntningen af reguleringsordningen for 1. april 2022 udgør 0,59 % og for 1. april 2023 udgør reguleringsordningen 0,14 %.

Stk. 2.

Det er aftalt, at de økonomiske rammer i CFU forliget på det statslige område fremadrettet finder anvendelse i ATP.

Overenskomstparterne har aftalt at benytte de økonomiske rammer for det statslige forlig i sin helhed; herunder at indføre den reguleringsordning, som i CFU-forliget sikrer parallelitet i lønudvikling mellem offentlig og privat sektor.

CFU-forliget indeholder generelle lønstigninger, reguleringsordning, midler til særlige formål og skøn over reststigningen i aftaleperioden. (Se uddybende i bilag 6)

Udmøntningen af reguleringsordningen – positiv eller negativ - sker 1. april 2022 og 1. april 2023 i henhold til de aftalte beregningsmetoder i bilag a til den statslige overenskomst og tillægges / fratrækkes de generelle lønsatser i § 3.

Det foreløbige skøn fra statens overenskomst er en positiv udmøntning på 0,63 %. På baggrund af statens udmøntninger forud for hhv. 1.4.22 og 1.4.23 udmønter ATP tilsvarende.

Udover de aftalt lønstigninger og reguleringsordningen som beskrevet ovenfor er der i CFU forliget en forventning til reststigninger i overenskomstperioden.

Skønnet for reststigningen er for perioden 2021-2024 estimeret til 0,50 % pr. år. Det betyder, at der skønnes at blive udmøntet 1,5% i reststigning i overenskomstperioden. Beløbet anvendes til automatiske trinstigninger; tillæg, individuelt ekstraordinær trinoprykning, oprykning til individuel kontrakt, engangsvederlag m.v. Djøf/DM har ikke forhandlingsret, men Djøf/DM forelægges ATP's konkrete udmøntning.

§ 4 Anciennitet

Ancienniteten regnes normalt efter kandidatalder, hvorved forstås det antal år, den pågældende efter bestået eksamen har været beskæftiget med arbejde betinget af uddannelsen, herunder eventuel værnepligtstjeneste.

Ancienniteten afrundes opad til et helt antal måneder, dog således at den tidligst beregnes fra udgangen af den måned, i hvilken den pågældende har bestået eksamen.

Stk. 2.

Hvor forholdene taler derfor, kan der mellem overenskomstens parter træffes aftale om fastsættelse af anciennitet efter andre regler.

Stk. 3.

ATP kan tildele højere anciennitet end efter stk. 1.

§ 5 Valgfrihed

Den enkelte medarbejder kan anvende den generelle lønregulering til at vælge mellem forskellige fordelinger mellem løn, frihed og pension.

Øget pension opnås ved at vælge den generelle lønregulering - eller dele af den - indbetalt som øget egenbetaling. Den øgede egenbetaling indbetales på den bestående pensionsaftale.

Omvalg af pension kan ske løbende.

Øget frihed kan vælges som 3-7 ekstra feriefridage. Man kan således maksimalt opnå 12 feriefridage, medregnet feriefridagene jf. § 14. Der er ikke mulighed for tilvalg af færre end 3 ekstra feriefridage. De ekstra feriefridage medfører en fast lønreduktion hver måned på 1,15 % for 3 dage, 1,54 % for 4 dage, 1,92 %, for 5 dage, 2,31 % for 6 dage samt 2,69 % for 7 dage så længe de ekstra feriefridage er valgt.

Ekstra feriefridage afholdes efter aftale med leder og med behørig hensyntagen til driften.

Omvalg af feriefridage kan kun ske i december måned før kalenderårets start.

Ved fratrædelse skal eventuelt valgte feriefridage afholdes. De ekstra feriefridage kan ikke udbetales, og ved fratrædelse betragtes de eventuelt tilvalgte feriefridage som afholdt først.

Nyansatte kan ved ansættelse vælge 3-7 feriefridage.

§ 6 Pension

Som bidrag til medarbejderens pensionering betaler ATP 18 % af lønnen, med mindre der foreligger en konkret individuel aftale i forbindelse med virksomhedsoverdragelse.

For kandidater og bachelorer er basisløn og tillæg pensionsgivende. Engangsbeløb og resultatløn udbetales endvidere med tillæg af det i overenskomsten aftalte pensionsbidrag.

Pensionsbidragene indbetales - under forudsætning af, at den pågældende afgiver de fornødne helbredsoplysninger - af ATP til P+ hhv. AkademikerPension eller efter anvisning af pensionskassen til en under Finanstilsynets tilsyn stående pensionskasse eller forsikringsmæssig pensionsordning, som giver adgang til, at de indbetalte pensionsbidrag overføres til en offentlig eller en under tilsyn stående pensionsordning.

Stk. 2.

I øvrigt er der adgang for medarbejderen til at vælge at betale forhøjet eget pensionsbidrag efter aftale med pensionskassen. Disse ekstra pensionsbidrag indbetales som angivet i stk. 1.

Stk. 3.

For midlertidigt ansatte og vikarer, som ikke er kandidater, oprettes først efter 1 måneds sammenhængende ansættelse en pensionsordning. Beløb svarende til pensionsbidrag udbetales sammen med lønnen. Såfremt ansættelsesperioden for midlertidigt ansatte og vikarer på ansættelsestidspunktet er aftalt til at vare ud over 1 måned, oprettes en pensionsordning fra starten af ansættelsesforholdet.

Stk. 4.

Under den del af forældreorloven, hvor medarbejderen har ret til dagpenge (fulde eller udstrakte) men ikke løn fra ATP samt under den retmæssige børnepasningsorlov, indbetales ATP pensionsbidraget.

Stk. 5.

Alle fastansatte medarbejdere er omfattet af en forsikringsordning ved kritisk sygdom. Forsikringsdækningen gælder som minimum frem til medarbejderens til enhver tid gældende folkepensionsalder. Forsikringen er tegnet i PFA og har p.t. en engangssum på 280.454 kr. (2021-niveau).

Stk. 6.

Alle medarbejdere er omfattet af en helbredssikring. Forsikringen gælder ligeledes husstandens hjemmeboende børn som ikke er fyldt 18 år.

Fra 1. januar 2019 dækker ordningen også visse stressrelaterede lidelser.

Skt. 7

For de nærmere regler vedrørende tilbagekøb af pensionsordningen m.v. henvises for så vidt angår ATPs indbetalinger til P+ eller AkademikerPension til den statslige aftale vedrørende generelle krav til indhold i bidragsfinansierede pensionsordninger i staten m.v. (ydelsessammensætning, tilbagekøb og overflytning ved jobskifte), p.t. Finansministeriets cirkulære af 5. august 2009 (Perst. nr. 053-09). Bestemmelsen gælder ikke for ATPs indbetalinger til PFA eller andre selskaber.

§ 7 Udbetaling af løn og pensionsbidrag

Lønnen udbetales månedsvis bagud. Samtidig med udbetaling af lønnen indbetaler ATP såvel sit som medarbejderens pensionsbidrag til den anviste pensionskasse.

§ 8 Arbejdstid

De i § 2 fastsatte lønninger forudsætter heltidsbeskæftigelse, hvorved forstås en arbejdstid svarende til 37 timer pr. uge – ekskl. frokost inden for normal kontortid. Medarbejderne har dagligt ½ times frokost, som medarbejderne selv betaler. Den ugentlige tid i flex-systemet udgør herefter 39½ time.

Efter aftale med ATP kan en medarbejder for en nærmere fastsat periode vælge at arbejde op til 5 timer ekstra om ugen set i forhold til den ugentlige normtid på 37 timer ekskl. frokost. Aftalen kan først indgås, når medarbejderen er påbegyndt ansættelse i ATP. Arbejdstiden fra normtiden og op til de 42 timer betragtes som ekstraarbejde. Medarbejderen har dagligt ½ times frokost, som medarbejderen selv betaler. Ekstraarbejde placeres i tidsrummet kl. 07.00-19.00 og afregnes med normal timeløn med tillæg af det i overenskomsten aftalte pensionsbidrag. I tillæg hertil afregnes årligt ferietillæg af den udbetalte løn, der stammer fra ekstraarbejde.

Stk. 2. Deltidsansættelse

ATP er positiv indstillet over for deltidansættelse. Det kan aftales på arbejdsområder, hvor det vil være muligt fortsat at opretholde en effektiv arbejdstilrettelæggelse. ATP skal over for ansøgeren begrunde afslag på en ansøgning om deltidansættelse. Deltidsansættelser kan opsiges til eventuel ændring med funktionærlovens frigørelsesvarsel.

Arbejdstimer mellem en deltidansat medarbejders normale arbejdstid og normal fuldtidsarbejdsdag betegnes som merarbejde. Merarbejde afregnes med normal timeløn. Der indbetales sædvanligt pensionsbidrag af eventuel merarbejdsbetaling op til fuld normtid.

Aftale om en kombination af fuldtid/deltid kan indgås mellem medarbejder og leder på en sådan måde, at der arbejdes fuldtid i nogle perioder og deltid i andre perioder under hensyntagen til arbejdets tilrettelæggelse.

For medarbejdere med deltidbeskæftigelse reduceres lønnen i forhold til den nedsatte arbejdstid.

Ansøgninger om deltidjob i form af en ugentlig arbejdstid på 34,5 timer (ekskl. frokost) vil blive imødekommet. Det er dog en forudsætning, at den daglige arbejdstid aftales under hensyntagen til sektionens funktionsdygtighed.

Stk. 3. Frokostpause

Medarbejderen har ½ times frokostpause, når den daglige arbejdstid (ekskl. egen betalt frokost) overstiger 4 timer. Der ydes ikke løn i frokostpausen.

Hvis medarbejderen på grund af sit arbejde ikke kan holde frokostpause uden afbrydelse, eller hvis medarbejderen skal være til rådighed for ATP i frokostpausen, regnes frokostpausen som arbejdstid.

§ 9 Overarbejde

Overarbejde skal begrænses i videst muligt omfang. Såfremt nødvendigt overarbejde får et sådant omfang, at det kan konverteres til nye stillinger, vil nye stillinger blive oprettet.

Stk. 2.

For beordret overarbejde på hverdage ydes der for de første 3 timer timeløn + et tillæg på 50 %. For efterfølgende timer samt for alt arbejde på lørdage, søndage, helligdage og overenskomstmæssige fridage ydes timeløn + 100 %.

Ved overarbejde ud over 3 timers varighed ydes ½ times betalt spisepause, der skal holdes.

Stk. 3.

Det tilstræbes, at overarbejde afspadseres inden for 2-3 måneder. Kan dette ikke lade sig gøre - eller hvis medarbejderen ønsker det - kan det udbetales. Alle tillæg i forbindelse med overarbejde skal altid udbetales.

Stk. 4.

Den gennemsnitlige ugentlige arbejdstid inkl. overarbejde må ikke overstige 48 timer beregnet over en periode på 4 måneder.

Stk. 5.

Efter skriftlig aftale mellem ATP og tillidsrepræsentant(erne) kan beregningsperioden i stk. 4 under ekstraordinære forhold udvides til 12 måneder.

Stk. 6. Timebank

Medarbejder og leder kan indgå en aftale om oprettelse af en særlig timebank, hvor afspadsering kan opsamles i op til 24 måneder. Ved aftalens indgåelse skal der foreligge en detaljeret plan for optjeningsperiode samt afviklingsmåde- og periode.

Såfremt medarbejderens forudsætninger for afvikling af timebankens opsparede timer brister, kan leder og medarbejder indgå en aftale om anden afviklingsform eller udbetaling af det opsparede antal timer. Udbetaling af timebanken sker automatisk ved fratrædelse og fritstilling.

§ 10 Hjemmearbejde

Stk. 1

Hjemmearbejde sker efter aftale og er omfattet af de sædvanlige overenskomst- og aftalevilkår, herunder arbejdstidsregler.

Stk. 2.

Driftsforstyrrelser mv., der direkte eller indirekte kan henføres til ATP, henregnes til normal arbejdstid. Tvivlstilfælde afgøres mellem medarbejderen og dennes nærmeste chef.

Stk.3.

Medarbejderen kan ikke pålægges ekstra omkostninger som følge af opgaveløsning fra hjemmet.

Stk. 4

Det påhviler ATP at sikre, at hjemmearbejdet til stadighed overholder lovgivningen.

Stk. 5

Medarbejdere, der løser opgaver fra hjemmet må ikke stilles ringere med hensyn til arbejdsskadeforsikring end medarbejdere, der er fysisk tilstede i ATP.

§ 11 Opsigelsesvarsel, løn under sygdom, militærtjeneste m.v.

Funktionærlovens regler om opsigelse, løn under fravær på grund af sygdom, afskedigelse som følge af sygdom, indkaldelse til militærtjeneste samt efterløn finder anvendelse for medarbejderne.

Funktionærlovens beskæftigelseskrav i § 2 b, stk. 1 på mindst 1 år fraviges til gunst for medarbejderen og udgør 9 måneders uafbrudt beskæftigelse i ATP.

§ 12 Orlov i forbindelse med barsel, adoption og plejetilladelse.

Stk. 1. Varslingsfrister

En mor, der er gravid, skal give ATP meddelelse om graviditeten senest 3 måneder før den forventede fødsel. Tidspunktet for forventet fødsel samt fødselstidspunktet skal på forlangende dokumenteres.

En mor, der er gravid, og som ønsker at overdrage op til 8 uger af sin ret til orlov til far/medmor skal give ATP HR meddelelse senest 4 uger før forventet fødselstidspunkt. Inden for samme frist skal mor oplyse, om hun vil holde andet fravær i stedet.

En kommende far/medmor, der ønsker at holde orlov i henhold til stk. 3, skal senest 4 uger før det forventede fødselstidspunkt underrette ATP om dette og om længden af orloven.

En mor, der vil holde orlov i de første 10 uger efter fødslen, skal senest 6 uger efter fødslen underrette ATP om, hvornår hun vil genoptage arbejdet.

En mor eller far/medmor, som ønsker at holde orlov eller overdraget orlov efter de første 10 uger efter fødslen, skal inden 6 uger efter fødslen underrette ATP om tidspunktet for orlovens begyndelse og om længden heraf.

En mor eller far/medmor, som ønsker at udskyde op til 5 ugers orlov med barselsdagpenge til at holde efter barnets første år, skal underrette ATP herom senest 8 uger efter fødslen.

En mor eller far/medmor som har udskudt op til 5 ugers orlov til afholdelse efter barnets første år, skal senest 8 uger før orlovens påbegyndelse indgå aftale med ATP herom, samt længden af orloven.

Stk. 2. Orlov til mor

Stk. 2.1 Graviditetsorlov

En gravid medarbejder har ret til orlov fra arbejdet fra det tidspunkt, hvor der er 4 uger til det forventede fødselstidspunkt. ATP yder fuld løn i orlovsperioden forud for den forventede fødsel under forudsætning af, at medarbejderen er berettiget til barselsdagpenge.

Stk. 2.2. Orlov efter fødslen

I forlængelse af fødslen har mor ret til 10 ugers orlov. ATP yder fuld løn i de 10 uger under forudsætning af, at mor er berettiget til barselsdagpenge. Mor kan overdrage 8 af de 10 uger til den anden forældre, de 8 uger skal være holdt i de første 10 uger efter fødslen.

Derudover har mor ret til orlov i op til 32 uger, hvis de placeres i perioden 11 – 52 uge efter barnets fødsel. Mor kan overdrage 5 uger til den anden forældre.

Mor har ret til orlov med løn i 18 af de 32 uger, heraf er de 9 uger øremærket.

ATP yder fuld løn i 18 af de 32 uger under forudsætning af, at mor er berettiget til barselsdagpenge.

Retten til fuld løn i op til 18 uger forudsætter, at ATP får fuld barselsdagpengerefusion, hvilket alene kan ske ved at far/medmor overfører 4 ekstra ugers orlov med barselsdagpenge til mor. Hvis far/medmor ikke overfører 4 ugers orlov med barselsdagpenge til mor, vil mor i stedet få betalt differencen mellem sin aktuelle bruttoløn og den aktuelle barselsdagpengesats i uge 15 – 18 i denne periode.

Stk. 3 Orlov til far/medmor

Stk. 3.1 Orlov efter fødslen

I forlængelse af fødslen har far/medmor ret til 2 ugers orlov med løn indenfor de første 10 uger. ATP yder fuld løn i de 2 uger under forudsætning af, at far/medmor er berettiget til barselsdagpenge.

Derudover har far/medmor ret til orlov i op til 32 uger, hvis de placeres inden for perioden 3 - 52 uge efter barnets fødsel. Far/medmor kan overdrage 13 uger til den anden forældre.

Far/medmor har ret til orlov med løn i 14 af de 32 uger, heraf er de 9 uger øremærket.

ATP yder fuld løn i 14 af de 32 uger under forudsætning af, at far/medmor er berettiget til barselsdagpenge samt er ansat i ATP på terminsdatoen.

Stk. 4. Forlængelse, udskydelse af orlov samt delvis genoptagelse af arbejdet

Retten til forlængelse, udskydelse af orlov samt delvis genoptagelse af arbejdet følger gældende lovgivning.

Stk. 5. Indtrædelse i barselsdagpengeretten

ATP indtræder i alle tilfælde i medarbejderens ret til barselsdagpenge.

Stk. 6. Adoption og plejetilladelse

Ved adoption gælder efter modtagelsen af barnet regler svarende til reglerne for barsel stk. 2.2-5, dog således at moderen og faderen orlovsmæssigt kan træde i hinandens sted.

Stk. 7. Orlov i forbindelse med plejetilladelse

Der kan ydes orlov til medarbejdere i forbindelse med plejetilladelse efter nærmere aftale.

Stk. 8. Adoption og plejetilladelse

Ved adoption gælder efter modtagelsen af barnet regler svarende til reglerne for barsel stk. 3-7, dog således at moderen og faderen orlovsmæssigt kan træde i hinandens sted.

Stk. 9. Orlov i forbindelse med plejetilladelse

Der kan ydes orlov til medarbejdere i forbindelse med plejetilladelse efter nærmere aftale.

Stk. 10.

Fravær inden for det tidsrum, i hvilket den ansatte efter stk. 2 er berettiget til sædvanlig løn, betragtes ikke som sygdomsforfald, medmindre det godtgøres ved lægeattest, at arbejdsudygtigheden har anden årsag end svangerskab og/eller fødsel. Sygdomsforfald kan ikke bevirke, at perioden efter stk. 2 løber længere end til 24 uger fra fødslen.

Stk. 11.

Fravær uden for det i stk. 2 nævnte tidsrum betragtes som sygdomsforfald og noteres i overensstemmelse med de herom gældende regler.

Stk. 12.

Lægeattest, der forlanges i henhold til stk. 10, betales af medarbejderen.

Stk. 13.

En medarbejder, der i forbindelse med barnets ophold på sygehus genoptager arbejdet inden 24 ugers-periodens udløb, har i tilknytning til barnets udskrivelse ret til fravær fra arbejdet i den del af perioden, der var tilbage ved genoptagelsen af arbejdet, såfremt udskrivelsen finder sted inden 6 måneder fra fødslen.

§ 13 Ferie

Ansatte i henhold til denne overenskomst er omfattet af den til enhver tid gældende ferielov.

Ferie optjent hos ATP til afholdelse med løn kan overføres til den efterfølgende ferieafholdelsesperiode i henhold til Ferielovens § 21.

Stk. 2.

Ferielovens § 7, stk. 1 fraviges således, at en medarbejder efter aftale med leder har mulighed for at afholde ikke-optjent betalt ferie, som hidrører fra indeværende eller efterfølgende ferieår (herefter kaldet "forskuksferie"). Der kan maksimalt afholdes 5 feriedage fra det efterfølgende ferieår.

Stk. 3.

Til medarbejdere, der holder ferie med løn, ydes et særligt ferietillæg på 2,25 %.

De 2,25 % beregnes også af den løn, der er udbetalt under ferie. Ferietillægget beregnes af samtlige de i optjeningsperiodens oppebårne ferieberettigede løndelev, ekskl. arbejdsgiverpensionsbidrag, men der bortses fra udbetalt feriegodtgørelse.

De 2,25 % udbetales 2 gange årligt i slutningen af maj og i slutningen af august, jf. ferielovens § 18.

Hvis en medarbejder fratræder, efter at ferietillæg er udbetalt, men inden den tilsvarende ferie er afholdt, kan ATP kræve tilbagebetaling for den del af ferietillægget, der overstiger det i ferielovens omhandlede ferietillæg på 1 %.

Stk. 4.

Hvis en medarbejder har brugt ferie på forskud, jf. stk. 2, kan ATP ved fratræden kræve tilbagebetaling for forskudsferien; jfr. protokollat om forskudsferie

§ 14 Feriefridage

Stk. 1. Tildeling af feriefridage

Fastansatte medarbejdere har hvert kalenderår ret til 5 feriefridage. Disse dage placeres under hensyntagen til arbejdets tilrettelæggelse.

Deltidsansatte gives feriefridagene forholdsmæssigt. Der anvendes samme beregningsmetode som ved tildeling af feriedage, idet der dog altid rundes op til hele dage.

Vikarer/midlertidigt ansatte (ansat mere end 1 måned) tildeles ikke feriefridage, i stedet ydes ved fratrædelsen en lønmæssig kompensation svarende til antallet af optjente feriefridage. Der gives således altid lønmæssig kompensation svarende til 1 feriefridag ved ansættelsen og yderligere lønmæssig kompensation svarende til 1 feriefridag for hvert påbegyndt hele kvartal i ansættelsesperioden.

Såfremt ansættelsesperioden for vikarer/midlertidigt ansatte ved ansættelsestidspunktet er planlagt til at vare mere end 1 år, ydes der feriefridage efter samme regler som for fastansatte medarbejdere.

Vikarer/midlertidigt ansatte, der er ansat under 1 måned, får hverken feriefridage eller lønmæssig kompensation.

Ved nyansættelse og fratrædelse gælder særlige regler.

Stk. 2. Betaling for ikke afholdte feriefridage

Hvis medarbejderen ikke ønsker at benytte feriefridagene, kan medarbejderen aftale med chefen, at der ved årets afslutning udbetales 1,92 % af årslønnen, inklusive pension, som ikke-pensions-givende tillæg. Såfremt medarbejderen har afholdt en del af feriefridagene, udbetales der kun forholdsmæssigt.

Opgørelsen sker ultimo december. Betaling sker i forbindelse med lønudbetaling ultimo januar og indgår i beskatningsgrundlaget samt i beregning af ferietillæg og feriegodtgørelse for dette år. Udbetalingen betragtes som en løndel, hvorfor der trækkes arbejdsmarkedsbidrag af beløbet.

Følgende løndelev indgår ikke i årslønnen ved beregning af kompensation for ikke afholdte feriefridage:

- Særligt ferietillæg eller feriegodtgørelse
- Overarbejds- eller merarbejdsbetaling
- Særligt udbetalte tillæg (ikke faste tillæg).

Stk. 3. Feriefridage ved ansættelse

Ved ansættelse på en anden dato end den 1. januar beregnes antallet af feriefridage, som medarbejderen har ret til i ansættelsesåret på følgende måde:

Der gives altid 1 feriefridag og desuden yderligere 1 feriefridag for hvert hele kvartal i ansættelsesåret. Det betyder, at ved tiltrædelse

senest 1. januar gives 5 feriefridage
senest 1. april gives 4 feriefridage
senest 1. juli gives 3 feriefridage
senest 1. oktober gives 2 feriefridage.

Stk. 4. Feriefridage ved fratrædelse

Fratræder en medarbejder, skal det opgøres, om medarbejderen har brugt alle de feriefridage, medarbejderen har haft ret til at holde inden fratrædelsen.

Ved fratrædelse efter 1. januar har medarbejderen altid haft ret til at holde 1 feriefri dag. Herudover er der ret til at holde yderligere 1 dag for hvert hele kvartal, som ansættelsen har omfattet. Det betyder, at ved fratrædelse:

før 31. marts er der ret til 1 feriefri dag
før 30. juni er der ret til 2 feriefri dage
før 30. september er der ret til 3 feriefri dage
senest 30. november er der ret til 4 feriefri dage
efter 30. november er der ret til 5 feriefri dage.

Har medarbejderen ikke brugt alle feriefri dagene, skal der betales for de resterende dage på fratrædelsestidspunktet. Allerede afholdte feriefri dage modregnes ikke ved fratrædelsen. Ved en fratrædelse, hvor medarbejderen er fritstillet helt eller delvis i fratrædelsesperioden, har ATP ret til at kræve, at de resterende erhvervede feriefri dage holdes.

Stk. 5. Sygdom på en aftalt feriefri dag

Hvis medarbejderen bliver syg før feriefri dagen, så dagen ikke kan holdes på grund af sygdom, udskydes feriefri dagen.

Stk. 6. Ændring af ansættelsesforholdet i løbet af året

I disse tilfælde aftales antallet af feriefri dage med HR.

Stk. 7. Afholdelse af feriefri dage

Udgangspunktet er, at dagene holdes som hele dage. Såfremt det kan aftales lokalt, kan feriefri dagene dog også afholdes som halve dage eller timer.

§ 15 Funktionsvederlag og konstitution

Ved funktion og konstitution i højere stilling ydes et ikke-pensionsgivende vederlag herfor, således at den konstituerede i perioden oppebærer samme løn som ved udnævnelse i stillingen. Der bortses fra tillæg, som den substituerede person oppebærer som en personlig ordning.

Vederlaget ydes kun, såfremt konstitutionsperioden strækker sig ud over 15 dage i sammenhæng, idet der herved ses bort fra konstitution i den substitueredes normale ferieperioder.

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

§ 16 Tjenestefrihed

24. og 31. december samt 5. juni er fridage.

Fredag efter Kr. Himmelfarts dag er en fridag. Dog holder ATP ikke lukket denne dag, hvorfor der kan være behov for at bede udvalgte medarbejdere om at arbejde. I tilfælde af at medarbejderens tilstedeværelse er nødvendig, vil medarbejderen få en erstatningsfridag til afholdelse efter eget valg. Erstatningsfridagen skal være afholdt inden kalenderårets udløb og kan ikke konverteres til løn.

Stk. 2.

I forbindelse med børns pasningskrævende sygdom gives op til to dages frihed med løn.

Stk. 3.

Hvor særlige forhold taler derfor, kan tjenestefrihed (orlov) uden løn indrømmes medarbejderen i tilfælde, hvor det ikke strider imod ATP's interesser.

Stk. 4.

Ansøgninger om orlov uden løn med henblik på udnyttelse af lovfæstede arbejdsmarkedsmæssige orlovsordninger kan forventes velvilligt behandlet af ATP.

Stk. 5.

Ved ægtefælle/samlevers og børns alvorlige sygdom, som kræver medarbejderens omsorg, ydes tjenestefrihed med løn efter nærmere aftale. Hvor det offentlige - i henhold til den sociale lovgivning - yder

vederlag til pasning af døende, har medarbejderen ret til tjenestefrihed, idet ATP supplerer den offentlige ydelse til sædvanligt lønniveau.

Ved ægtefælle/samlevers eller barns død ydes tjenestefrihed med løn efter nærmere aftale.

Ved alvorlig sygdom eller dødsfald i den øvrige nærmeste familie (forældre, stedforældre, søskende, bedsteforældre og svigerforældre) ydes op til 2 dages tjenestefrihed med løn.

Stk. 6.

Ved flytning gives 1 dags tjenestefrihed med løn på eller i umiddelbar tilknytning til flyttedagen.

Stk. 7.

I forbindelse med 25- og 40-års dagen for medarbejderens samlede ansættelse ydes frihed med løn på dagen samt 1 dag i umiddelbar tilknytning hertil.

Stk. 8.

Der kan inden for normal kontortid gives frihed uden løn til undervisningsarbejde eksternt i et omfang af op til 4 timer om ugen. Det er en forudsætning, at undervisningen placeres på tidspunkter, hvor det er foreneligt med det daglige arbejde.

§ 17 Seniorordning

Stk. 1. Gældende fra 1. januar 2020:

For medarbejdere der ved deres ansættelse i ATP før 1. april 2013 havde erhvervet ret til seniordage ved alderen 55 år gælder følgende;

Medarbejdere der pr. 1. april 2013 er under 50 år tildeles 5 seniorfridage, når medarbejderen er fyldt 58 år.

Medarbejdere der pr. 1. april 2013 er under 48 år tildeles 5 seniorfridage, når medarbejderen er fyldt 59 år.

Medarbejdere, der ikke før 1. april 2013 har erhvervet denne ret, hvilket vil sige medarbejdere, der er ansat eller overdraget pr. 1. april 2013 eller senere tildeles 5 seniorfridage, når medarbejderen er fyldt 59.

Antallet af seniordage beregnes forholdsmæssigt for det år, hvor man fylder 58 eller 59 år, idet der oprundes til hele dage. Medarbejdere i deltidsstillinger har et forholdsmæssigt antal hele seniordage.

Ved fratrædelse følger seniordage samme princip som feriefridage.

Medarbejdere, der er fyldt henholdsvis 59, 60 og 62 år, har som alternativ til de ovennævnte 5 ekstra fridage, ret til at få nedsat arbejdstiden som følger:

59 år – 80 % af fuldtidsbeskæftigelse

60 år – 70 % af fuldtidsbeskæftigelse

62 år – 60 % af fuldtidsbeskæftigelse

Efter overgangen til nedsat arbejdstid indbetaler ATP pensionsbidraget på baggrund af den hidtidige beskæftigelsesgrad.

For at være omfattet af retten til nedsat arbejdstid er det en forudsætning at medarbejderen har en anciennitet på 5 år. Perioden med fuld pension under seniorordningen gælder i maksimalt 7 år.

Vi henleder opmærksomheden på, at nedgang i arbejdstid påvirker tidspunktet for adgang til fuld efterlønsydelse.

Stk. 2: Gældende fra 1. januar 2023:

Medarbejdere tildeles 5 seniorfridage, når medarbejderen er fyldt 61 år.

Antallet af seniordage beregnes forholdsmæssigt for det år, hvor man fylder 61, idet der oprundes til hele dage. Medarbejdere i deltidsstillinger har et forholdsmæssigt antal hele seniordage.

Ved fratrædelse følger seniordage samme princip som feriefridage.

Medarbejdere, der er fyldt henholdsvis 61, 62 og 64 år, har som alternativ til de ovennævnte 5 ekstra fridage, ret til at få nedsat arbejdstiden som følger:

61 år – 80 % af fuldtidsbeskæftigelse

62 år – 70 % af fuldtidsbeskæftigelse

64 år – 60 % af fuldtidsbeskæftigelse

Efter overgangen til nedsat arbejdstid indbetaler ATP pensionsbidraget på baggrund af den hidtidige beskæftigelsesgrad.

Medarbejdere, der inden 1. januar 2023 har optjent og påbegyndt seniordage hhv. ret til seniorordning i henhold til daværende bestemmelser, bibeholder retten hertil.

Stk. 3

Der skal afholdes en årlig seniorsamtale mellem leder og medarbejder fra det år, medarbejderen fylder 59 år. Samtalen kan afholdes i forbindelse med en fokussamtale og skal omhandle, hvad partnerne i fællesskab kan gøre for, at medarbejderen har lyst til at blive længere i sit job, dvs. der skal være lydhørhed overfor den enkeltes ønsker, kompetencer og særlige behov.

Medarbejderen kan herunder bede om at få drøftet arbejdsopgaver, produktionskrav, ændret ansvar og ændrede arbejdstider. ATP skal undersøge muligheden for at imødekomme sådanne anmodninger.

Herudover skal det med afsæt i en seniorsamtale afklares, om medarbejderen har behov for efteruddannelse, så medarbejderen vedligeholder værdi for ATP og motiveres til at blive fastholdt i jobbet.

Stk. 4

Afskediges en medarbejder, der er 55 år på afskedigelsestidspunktet, tilbydes der et outplacementforløb med en beløbsramme på 30.000 kr.

§ 18 Uddannelse

I overensstemmelse med ATP's udviklingspolitik har den enkelte medarbejder såvel ret som pligt til at deltage i uddannelse, der er relevant for medarbejderens beskæftigelse i ATP. Medarbejderen har frihed med løn til sådan uddannelse, og ATP betaler kursusafgift og nødvendigt kursusmateriale.

Stk. 2.

Medarbejderen kan deltage i relevant efteruddannelse, der ligger ud over stk. 1. Denne kompetenceudvikling skal understøtte ATP's virksomhedsgrundlag, vision og særlige indsatsområder og samtidigt bevare/videreudvikle medarbejderens markedsværdi som akademisk arbejdskraft. Hensigten er, at både ATP og medarbejderen har udbytte af uddannelsen.

Til sådan uddannelse optjener medarbejderen efter 3 års ansættelse i ATP ret til 37 timers frihed med løn pr. overenskomstperiode. Uddannelsesfriheden kan anvendes under forudsætning af, at medarbejderen til formålet mindst anvender fritid i tilsvarende omfang.

Den optjente uddannelsestid kan anvendes i ét sammenhængende blok-forløb eller successivt til deltagelse i et eller flere undervisningsforløb. Den optjente uddannelsestid kan opspares over flere år.

Optjent uddannelsestid bevares ved interne stillingsskift såvel inden for ATP's områder som mellem områder i ATP. Optjent uddannelsestid bevares ligeledes ved stillingsskift mellem ATP og ATP's datterselskaber.

Den optjente uddannelsestid kan hverken under ansættelsesforholdet eller ved fratræden konverteres til frihed eller løn.

Overvejelser om den enkelte medarbejders efteruddannelse indgår i Fokus-samtalen med egen nærmeste chef.

Der afsættes i denne overenskomstperiode ingen midler til puljen, der anvendes til delvis finansiering af uddannelsesomkostningerne i henhold til stk. 2.

Der nedsættes et udvalg, med en repræsentant fra ATP og en tillidsrepræsentant fra Djøf/DM i ATP, som behandler indstillinger fra medarbejderen og chefen med henblik på vurdering af det faglige niveau og godkender anvendelsen af eventuelle puljemidler til den enkelte medarbejders efteruddannelse.

Medarbejderen har ret til at anvende opsøret flexfrihed som sin andel af det aftalte uddannelsesforløb og kan til dette formål opsamle op til 37 timer pr. overenskomstperiode fra flextidsordningen. Der kan dog indgås aftale med nærmeste chef om evt. at opspare mere. Opsamlede flextimer, der ikke er anvendt, vil blive afregnet ved medarbejderens fratreden fra ATP.

Stk. 3.

ATP forpligter sig til at fastlægge rammer for et førlederudviklingsprogram, hvor en medarbejder og ledelsen i en fælles vurdering er enige om, at den pågældende har et lederpotentiale. ATP vil i sådanne situationer være indstillet på at støtte og vejlede den pågældende med hensyn til undervisning i førlederspørgsmål i arbejdstiden samt betale et sådant uddannelsesforløb for den pågældende.

§ 19 Tillidsrepræsentantregler

Stk. 1. Landsklub

Medlemmer af Djøf og DM, der er ansat i ATP har ret til at danne en landsklub og vælge en fællestillidsrepræsentant. Fællestillidsrepræsentanten vælges blandt de organiserede medlemmer af Djøf/DM i ATP.

For fællestillidsrepræsentanten kan vælges 2 suppleanter, der godkendes og anmeldes på samme måde som fællestillidsrepræsentanten jf. stk. 2. Under fællestillidsrepræsentantens fravær fungerer suppleanten i dennes sted og nyder i valgperioden samme rettigheder som fællestillidsrepræsentanten.

Valget godkendes af de respektive organisationers forbund og anmeldelse skriftligt over for ATP's daglige ledelse. Ledelsen er berettiget til over for forbundet at gøre begrundet indsigelser mod valget, når det sker inden 3 uger efter, at ledelsen har modtaget meddelelse fra forbundet.

Det tilstræbes at valget fungerer for to år ad gangen. Ved genvalg skal fornyet anmeldelse ikke finde sted.

Stk. 2. Klub i lokalerheder

Medlemmer af Djøf og DM har i hver lokalerhed med flere end 5 medlemmer ansat ret til at vælge en tillidsrepræsentant. Tillidsrepræsentanten vælges efter de samme regler som fællestillidsrepræsentanten jf. § 19 stk. 1. Falder antallet af medlemmer i lokalerheden til under 5 medlemmer ophører hvervet som tillidsrepræsentant ved udløb af valgperioden.

Der kan i hver af ATP's definerede permanente geografiske og administrative lokalerheder med mere end 20 medlemmer oprettes en lokalklub. Falder antallet af medlemmer i lokalerheden til under 20 medlemmer ophører klubben ved udløb af valgperioden.

I ikke-permanente geografiske og administrative lokalerheder kan der ikke oprettes en klub, men vælges en tillidsrepræsentant/talsmand med anerkendt TR-beskyttelse.

I lokalerheder, hvor der oprettes en klub, kan der for hver enkelt tillidsrepræsentant vælges 1 suppleant, der vælges på samme måde som fællestillidsrepræsentanten jf. § 19, stk. 1. Under tillidsrepræsentantens fravær fungerer stedfortræderen i dennes sted og nyder i valgperioden samme rettigheder som tillidsrepræsentanten.

Den til enhver tid gældende tillidsrepræsentant er samtidig formand for den lokale Djøf/DM-klub, hvis der eksisterer en sådan.

Stk. 3. Tillidsrepræsentantens virke

Tillidsrepræsentanterne fungerer som talsmænd for de medarbejdere de er valgt i blandt, og kan som sådan overfor ledelsen fremlægge forslag, henstillinger og klager fra medarbejderne samt optage forhandling om lokale spørgsmål.

Fællestillidsrepræsentanten eller tillidsrepræsentant i lokalenhed (hvis afskedigelse sker i lokalenheden) skal holdes orienteret ved foranstående afskedigelser samt i tilfælde af øvrige forandringer i de ansattes tjenesteforhold som f.eks. større strukturændringer og væsentlige ændringer i arbejdsopgaverne.

Tillidsrepræsentanterne orienteres løbende om hvem der ansættes på individuel kontrakt og på hvilke vilkår. Halvårligt orienteres om nye ansættelsesler inden for overenskomstområdet.
Tillidsrepræsentanterne informeres kvartalsvis om omfanget af præsteret overarbejde, herunder afholdt afspadsering og udbetalt overarbejdstillæg. Tillidsrepræsentanterne modtager oplysninger om løndannelse i henhold til overenskomstens bilag 2.

Stk. 4.

Tillidsrepræsentanten må anvende den tid, der er nødvendig til tillidsrepræsentantarbejdets udførelse. Dog skal tillidsrepræsentanten udføre de ham påhvilende hverv således, at det medfører mindst mulig forstyrrelse af hans arbejde.

Dersom det er nødvendigt, at tillidsrepræsentanten, for at opfylde sine forpligtelser, må forlade sit arbejde, skal der forud træffes aftale herom med arbejdsgiveren.

Såfremt tillidsrepræsentanten i en akut situation ikke har truffet aftale herom, skal han ved først givne lejlighed orientere arbejdsgiveren om fraværet.

Efter nyvalg, genvalg og efter behov drøfter ledelsen og tillidsrepræsentanten, hvordan tidsforbruget til tillidsrepræsentantens sædvanlige arbejdsopgaver og de opgaver, der følger af hvervet som tillidsrepræsentant, skal fordeles. Det gælder også en eventuel reduktion af de sædvanlige arbejdsopgaver, så respekten omkring tillidshvervet synliggøres.

Stk. 5.

Under tillidsrepræsentantarbejdet i ATP aflønnes tillidsrepræsentanten med sædvanlig løn.

Såfremt ledelsen lægger beslag på tillidsrepræsentanten af faglige årsager uden for den normale arbejdstid, herunder på forud fastsatte fridage, ydes kompensation i henhold til § 9. Tilsvarende gælder, såfremt forholdene gør en henvendelse fra tillidsrepræsentanten til ledelsen nødvendig uden for hans normale arbejdstid.

Stk. 6.

Efter aftale med arbejdsgiveren gives der tillidsrepræsentanten og suppleanterne frihed til i passende omfang at deltage i faglige kurser m.v. i forhold til opgave- og arbejdsfordelingen blandt tillidsrepræsentanten og suppleanterne.

Stk. 7.

En tillidsrepræsentants afskedigelse skal begrundes i tvingende årsager.

Forinden en tillidsrepræsentant afskediges eller forflyttes med den virkning, at vedkommende forhindres i at udføre sit tillidsrepræsentanthverv, skal sagen forhandles mellem ATP og forbundet, og varsel om opsigelse kan ikke gives, førend denne forhandling har fundet sted.

Såfremt forbundet begærer det, skal sagen om afskedigelse eller forflyttelse af tillidsrepræsentanten - efter at den nævnte forhandling har fundet sted - behandles efter de i Hovedaftalen indeholdte regler vedrørende behandling af uenighed af faglig karakter.

Ved den fagretslige behandling afgøres alle de med afskedigelsen eller forflyttelsen forbundne spørgsmål, herunder også spørgsmålet om eventuel erstatning og godtgørelse.

Hvis en medarbejder afskediges inden for 1 år efter, at medarbejderen er ophørt med sit virke som tillidsrepræsentant, skal afskedigelsen begrundes i tvingende årsager.

§ 20 Sociale hensyn

Overenskomstens parter søger ved bestemmelserne i stk. 2-4 at etablere mulighed for, at ATP kan tilbyde udsatte grupper på arbejdsmarkedet beskæftigelse, herunder i særlig grad at sikre hidtidige medarbejdere fortsat beskæftigelsesmulighed i tilfælde af nedsat erhvervsevne.

Stk. 2.

Bestemmelserne i stk. 3-4 omfatter ekstraordinært ansatte p.t. omfattet af lov om aktiv beskæftigelsesindsats. Desuden omfatter bestemmelserne ansatte med nedsat erhvervsevne omfattet af sygedagpengelovens bestemmelser om revalidering samt personer, der modtager ydelser fra det offentlige i henhold til lovgivningen om efterløn eller som førtidspensionister.

Stk. 3.

Ansættelse og eventuel forlængelse af ansættelse af de i stk. 2 omfattede grupper sker i henhold til overenskomstens bestemmelser suppleret af en lokalaftale indgået mellem ATP og tillidsrepræsentanten(erne).

Stk. 4.

Den i stk. 3 nævnte lokalaftale kan fravige overenskomstens almindelige bestemmelser om løn, arbejdstid m.v. Lokalaftaler, der fraviger overenskomstens almindelige bestemmelser, skal indeholde en stillingtagen til arbejdets art og det forventede omfang.

§ 21 Diskretionspligt

Medarbejderne skal iagttage tavshed med hensyn til forhold, som de i stillingsmedfør bliver bekendt med, og hvis hemmelighedelse ifølge sagens natur er påkrævet eller bliver foreskrevet af medarbejderens foresatte.

Tavshedspligten ophører ikke med ophævelse af ansættelsesforholdet.

§ 22 Hovedaftale

For overenskomsten gælder Hovedaftale af 23. august 1999.

§ 23 Opsigelse af overenskomsten

Nærværende overenskomst har virkning fra 1. april 2021 og kan af parterne opsiges med 3 måneders varsel til en 1. april, dog tidligst 1. april 2024.


Hillerød, den 8. juni 2021

For ATP:



Anders Terp-Hansen

For Djøf/DM



René Oli Rasmussen
(Djøf)



Elisabeth Tosti
(DM)

Bilag 1

Protokollat vedr. aflønning m.v. for akademikere som er eller kan optages i andre AC-organisationer end DM og Djøf

Vedrørende aflønning og øvrige ansættelsesvilkår for akademiske medarbejdere - såvel nuværende ansatte som medarbejdere, der måtte blive ansat senere - som er optaget eller kan optages i anden AC-organisation end Djøf og DM, og som ikke er omfattet af HK's overenskomst med ATP vedrørende IT-medarbejdere, er parterne enige om, indtil anden overenskomst måtte blive indgået, at sådanne ansatte aflønnes i overensstemmelse med ATP's overenskomst med Djøf og DM.

Dog er der enighed om, at pensionsbidrag indbetales til den til "P+" eller AkademikerPension svarende kollektive pensionsordning, som den ansatte i forvejen måtte være omfattet af eller måtte være optagelsesberettiget til. Hvis en sådan ikke findes, indbetales pensionsbidragene til ATP's obligatoriske pensionsordning i PFA, jfr. "overenskomst mellem ATP og PFA pension".

Ved "akademiske medarbejdere, som er optaget eller kan optages i en anden AC-organisation end DJØF og DM", forstås i denne sammenhæng akademikere, der har afsluttet en bachelorgrad eller en kandidatgrad inden for en af de neden for anførte uddannelser, og ansættes i en stilling der forudsætter anvendelse af en af de anførte uddannelser.

AC-organisation (pensionskasse)	Akademiske medarbejdere
Forbundet Arkitekter og Designere Arkitekternes Pensionskasse	Arkitekter
Forbundet Kultur og Information Kommunernes Pensionsforsikring	Bibliotekarer cand. scient. bibl.
JA (Jordbrugsakademikerne) Dansk Agronomforenings Pensionskasse (Forstkandidater: Forstkandidatforeningens Pensionsforening under PFA)	Agronomer Hortonomer Forstkandidater Landskabsarkitekter
Pharmadanmark Dansk Farmaceutforenings Pensionsordning	Farmaceuter
Dansk Mejeriingeniør Forening AP-Pension	Mejeriingeniører
Dansk Psykologforening Magistrenes Pensionskasse	Psykologer, dvs.. følgende uddannelser: Cand.psych., mag. art i psykologi, Cand.pæd. i psykologi, lic. Psych.
Forbundet Kommunikation og Sprog Erhvervsprogligt Forbunds Pensionsordning under PFA	a) cand. ling. merc. og cand. Interpret. b) cand.mag. i sprog og internationale forhold ved Aalborg Universitet
Den danske Dyrlægeforening AP-Pension	Dyrlæger
Ingeniørforbundet i Danmark For akademi- og civilingeniører samt cand. Scient.'er i datateknik: Danske Civil- og akademiingeniørers Pensionskasse (DIP). For teknikum- og diplomingeniører: Pensionskassen for teknikum- og diplomingeniører (ISP)	Civilingeniører Akademiingeniører Cand.scient. i datateknik Teknikumingeniører Diplomingeniører Bromatologer

Bilag 2 – Løn

A. Generel beskrivelse

Formålet med lønsystemet er at skabe og synliggøre en sammenhæng mellem ATP's personale- og udviklingspolitik, ledelsesindsatsen, den enkelte medarbejders jobudvikling, kompetenceudvikling og løndannelsen.

Lønsystemet må ikke i sig selv hindre den ønskede interne mobilitet.

Lønsystemet består af en basisløn og en tillægsdel.

Eventuelle afsatte puljer forhandles og aftales ml. ATP og Djøf/DM. I forbindelse med de årlige, lokale forhandlinger følger parterne i fællesskab op på, at de aftalte forudsætninger og principper er overholdt.

Ved lokale forhandlinger forstås forhandlinger mellem ATP og Djøf/DM.

Tillæggene kan ydes i form af midlertidige eller varige tillæg. Herudover kan tillæg i særlige situationer ydes som engangsvederlag. Engangsvederlag kan ikke erstatte overarbejdsbetaling. Engangsvederlag og resultatløn udbetales med et pensionsaflysende tillæg på den til enhver tid gældende pensionsrate fra ATP.

Basislønnen og tillæg, der ikke ydes i form af engangsvederlag eller resultatløn, er pensionsgivende og reguleres med de generelle stigninger, der aftales centralt ved overenskomstfornyelserne eller udmøntes via en generel reguleringsordning.

A. Lønsamtaler:

Parterne er enige om, at gennemsigtighed i løndannelsen er vigtig. Den enkelte medarbejder bør til stadighed være klar over hvilke kriterier, der ligger til grund for egen løn; herunder hvilke parametre, der evt. vil kunne begrunde en individuel regulering.

Lønsamtaler finder sted ved at medarbejderen anmoder sin leder om at drøfte sine lønforhold. Medarbejderen kan desuden drøfte sine lønforhold i forbindelse med medarbejdersamtalen (Perspektiv). Når medarbejderen anmoder om en lønsamtale bør lederen prioritere en snarlig afholdelse af samtalen. Der bør afsættes den fornødne tid til samtalen og den bør foregå uforstyrret. Samtalen er et anliggende mellem leder og medarbejder og der deltager ikke bisidder medmindre helt særlige forhold gør sig gældende og det er aftalt på forhånd.

Medarbejderens ønsker og lederens holdning til lønniveauet kan med fordel dokumenteres i Perspektiv referatet, men der kan ikke gives bindende løfter om fremtidige reguleringer. Medarbejderen har altid ret til en begrundelse for manglende individuel lønregulering.

Manglende regulering kan ske, hvis

- Medarbejderen har været ansat mindre end 6 måneder på reguleringstidspunktet
- Medarbejderen har for nylig skiftet job internt i ATP og har i den anledning fået vurderet sin løn.
- Jobbets indhold sammenholdt med den aktuelle løn ikke giver anledning til regulering.
- Der er øvrige sagligt begrundede forhold der taler herfor

Parterne udfærdiger i fællesskab en tjekliste / samtalskema til brug for lønsamtaler

C. Forudsætninger for lønsystemet

Der må ikke over tid ved anvendelsen af lønsystemet foretages systematiske omfordelinger af lønsummen i forhold til køn og faggrupper (f.eks. jurister, aktuarer, finansanalytikere, magistre), så de berørte medarbejdere bringes ud af trit med sammenlignelige grupper uden for ATP. I de enkelte år kan visse skævheder dog accepteres på grund af gruppens begrænsede størrelse.

Med henblik på den fælles lokale opfølgning på overholdelsen af forudsætninger og principper udarbejder ATP til tillidsrepræsentanterne for januar måned hvert år en oversigt over de enkelte medarbejders lønindplacering med angivelse af følgende: Løndelens størrelse, pension, stillingsbetegnelse, område, anciennitet og grunduddannelse. Herudover modtager tillidsrepræsentanterne begrundelser for individuelle reguleringer udover standard samt for nulreguleringer efter lønsamtalen. Fællestillidsrepræsentanten og dennes suppleanter mødes en gang årligt i maj med HR og drøfter tilbagemeldinger og eventuelle uhensigtsmæssigheder ved lønprocessen.

ATP udarbejder endvidere 1. april en oversigt til tillidsrepræsentanten over antal bachelorer, skalaomfattede og kontraktansatte fordelt på stillingskategorier. Oversigten opdeles i kandidater ansat henholdsvis 1. april 2011 eller senere og tidligere end 1. april 2011. Oversigten indeholder gennemsnitlig fuldtidsløn i marts inklusive pension.

ATP vil som hidtil selv dække omkostningerne ved ekstraordinær lønudvikling, som er betinget af markedsvilkårene for særlige grupper.

ATP anerkender, at lønsystemet stiller nye og større krav til kvaliteten af ATP's ledelse, og vil iværksætte aktiviteter med henblik på at sikre såvel en konsekvent gennemførelse af husets udviklingspolitik som en synlig kobling mellem denne og det nye lønsystem.

Det skal sikres, at alle får adgang til den udvikling i kompetencer og funktioner, som er en forudsætning for tillæg, og at tillæggene ikke alene gives til de medarbejdere, der er særligt gode til at synliggøre sig selv og deres resultater. De individuelle udviklingssamtaler (Perspektiv) og -kompetenceplaner vil være et vigtigt redskab i denne forbindelse.

D. Basislønnen

Den ansatte placeres i basisforløb efter sin uddannelse og i forhold til sin anciennitet.

E. Oprykning til trin 5, 6, 7, 8 og 9

Ved oprykning til trin 5, 6, 7, 8 og 9 lægges der navnlig vægt på at medarbejderen udviser en særlig grad af:

- specialisering
- selvstændigt ansvar
- faglig ledelse
- påvirkning af atp's værdiskabelse
- innovation og strategisk fokus
- højt kompleksitetsniveau i opgaverne
- særligt fagligt ansvar for såvel udvikling som drift af et fagområde
- særlig bredde i faglige færdigheder
- særlig dybde i faglige færdigheder
- kvalitet i opgaveløsningen

Kriterierne er vejledende og ikke udtømmende, og de er ikke nævnt i prioriteret rækkefølge.

Ved den årlige medarbejdersamtale med lederen kan der udarbejdes en plan for opnåelse af ovenstående kompetencer / ansvar i nuværende job. Hvis der ikke er forventning om, at en udvikling i kompetencer /ansvar kan opnås i nuværende job eller generelt, skal dette tilkendegives overfor medarbejderen.

F. Tillæg

1. Funktions- og kvalifikationstillæg

Disse tillæg knyttes til den enkelte persons særlige funktioner eller den enkelte persons kvalifikationer.

Tillæggene kan ydes såvel i forbindelse med ansættelsen som under ansættelsen, ligesom der under ansættelsen kan ske forhøjelser af eksisterende tillæg.

Forhandlinger om tillæg foregår lokalt hvert år pr 1. april samt eventuelt ved nyansættelser. Det er muligt at indgå etårige forhåndsftaler med henblik på automatisk udmøntning på det tidspunkt, hvor én eller flere medarbejdere opfylder de aftalte kriterier. Hvis der ikke lokalt kan opnås enighed, kan forhandlingerne videreføres mellem ATP og Djøf/DM.

Tillægsstørrelser og løngaranti

Tillæggenes størrelse aftales for den enkelte medarbejder efter en konkret vurdering af jobindhold/jobkrav knyttet til funktionen og den enkeltes jobudfyldelse og kvalifikationer.

Tillægskriterier

ATP og Djøf/DM aftaler de overordnede kriterier for tildeling af tillæg; kriterierne skal understøtte den ønskede kompetenceudvikling, organiseringsform, arbejdsform, uddelegering af kompetence og ansvar

m.v. i ATP. Den konkrete udmøntning af kriterierne aftales med tillidsrepræsentanten(erne). Eksempler på kvalifikations- og/eller funktionstillæg kan være:

- projektlederfunktion i forhold til større projekter
- særligt udviklingsansvar i forbindelse med eksempelvis større lovændringer, reformer, udviklingsprojekter etc.
- særligt fagligt ansvar for såvel udvikling som drift af et fagområde
- overordnet driftsansvar for et særligt kundeområde
- prokura og andet særligt ansvar for forhandlinger, aftaleindgåelse m.v.
- overordnet ansvar for kvalitetssikring
- planlægning, styring og koordinering af større tværgangsmæssige opgaver
- udarbejdelse af analyser, beslutningsoplæg m.v. til ledelsen (dir.,FU, bestyrelser mv.)
- overordnet kontakt til eksterne myndigheder (ministerier, PSS-kunder, revision m.v.)
- kvalitet i opgaveløsningen
- særligt ansvar for vidensopbygning
- særligt ansvar for vidensformidling
- særlig bredde i faglige færdigheder
- særlig dybde i faglige færdigheder
- ekstraordinært selvstændigt bidrag til selvorganisering, initiativforpligtelse og helhedsforståelse
- påbegyndt videreuddannelse som led i aftalt jobudviklingsforløb.

Eksemplerne er vejledende og ikke udtømmende, og de er ikke nævnt i prioriteret rækkefølge.

G. Resultatløn

Der åbnes mulighed for, at parterne i de lokale forhandlinger kan aftale at supplere løndannelsen i form af skalaløn og tillægsstruktur med et tredje lønelement, en resultatløndel. Resultatlønnen kan enten udmøntes individuelt eller som team-baseret aflønning efter nærmere aftalte kriterier herfor. Resultatløndelen kan udmøntes halvårligt eller helårligt efter aftale.

Resultatløn gives som éngangsvederlag. Hvis parterne ønsker en resultatløndel, kan der forlods aftales en beløbsramme hertil. I de tilfælde, hvor resultatlønsordninger indgår som led i en effektivisering, der resulterer i en besparelse i driftsomkostninger, kan der fra situation til situation aftales spilleregler om fordelingen af den konkrete besparelse.

H. Sektionschefer

Ved ansættelse af sektionschefer, der er omfattet af den mellem parterne indgåede overenskomst, aflønnes de pågældende på følgende måde, idet der ikke ydes særskilt betaling for merarbejde, ligesom der ikke er aftalt en højeste arbejdstid.

Sektionslønnen aftales individuelt dog således, at begyndelseslønnen for en sektionschef mindst udgør 51.487,80 kr. (niveau 1. april 2021). Beløbet udgør pr. 1. april 2022 51.964,10 kr. og pr. 1. april 2023 52.361,45 kr.

For internt rekrutterede sektionschefer udgør begyndelseslønnen ved udnævnelsen mindst, hvad der svarer til den mellem parterne aftalte skalaløn med yderligere pensionsgivende tillæg af 4.958,20 (niveau 1. april 2021) kr. Pr. 1. april 2022 udgør det 5.004,10 kr. og pr. 1. april 2023 5.042,40 kr. Intern rokering mellem sektionschefstillinger betragtes ikke som intern rekruttering.

Såvel den enkelte sektionschef som ATP kan tage initiativet til individuelle lønforhandlinger. Den enkelte sektionschef er, jf. funktionærlovens § 10, berettiget til at inddrage Djøf/DM (herunder tillidsrepræsentanten) i forhandlingerne. Inddrages Djøf/DM ikke i forhandlingerne, orienterer ATP tillidsrepræsentanten om resultatet af forhandlingerne.

Bilag til protokollat om lønsystem for kandidater.

Lønomkostninger på kandidatniveau.

Det er ikke ATP's intention, at indførelsen af et nyt lønsystem eller sammenlægning af kandidat skala I og II skal medføre besparelser i ATP's samlede lønomkostninger på kandidatniveau.

Som opfølgning på denne intention udarbejdes der årligt en samlet oversigt over lønvilkår vedr. kandidater.

Bilag 3 – Kompetenceudvikling

For at den samlede opgavevaretagelse kan ske så hensigtsmæssigt og kvalificeret som muligt, er det afgørende, at der er en sammenhæng mellem medarbejderens kompetencer, arbejdsopgaver og udviklingsønsker.

Kompetenceudviklingen skal sikre reel udvikling af medarbejderens kompetencer og employability. ATP forpligter sig til i overenskomstperioden 2021-2024 at bruge 0,85% af lønsummen marts 2021 for de ansatte på overenskomsten til kompetenceudvikling i overenskomstperioden. Det er Akademikerorganisationernes henstilling midlerne bruges på formel statsakkrediteret kompetenceudvikling (ECTS)

Den i sidste overenskomstperiode (2018-2020) nedsatte arbejdsgruppe forsætter i denne overenskomstperiode med fokus på reel kompetenceudvikling, herunder også hvilke typer af kompetenceudvikling, der registreres som reel kompetenceudvikling. Herudover skal arbejdsgruppen sikre, at overenskomstens § 18 fungerer hensigtsmæssigt.

Der tilgår ved periodens udløb opgørelse til tillidsrepræsentanterne, hvor det for årene 2022 og 2023 fremgår, hvor mange midler (interne og eksterne) der brugt på efteruddannelse. ATP søger i videst muligt omfang samtidig at redegøre for, hvor mange medarbejdere der har fået tilkendt efteruddannelse samt hvilke kurser medarbejderne er blevet tildelt

Bilag 4 - Socialt og organisatorisk arbejdsmiljø

Medarbejderne har de bedste forudsætninger for optimal udførelse af arbejdsopgaverne - nu og i fremtiden - hvis der er et godt socialt og organisatorisk arbejdsmiljø på arbejdspladsen.

Den i sidste overenskomstperiode (2018-2020) nedsatte arbejdsgruppe vedr. arbejdsmiljø forsætter derfor i denne overenskomstperiode.

Arbejdsgruppen har fokus på at styrke motivation og arbejdsglæde samt arbejde for at forebygge og håndtere stress på et organisatorisk niveau. Gennem involvering og dialog er målet desuden at øge anerkendelse og tillid mellem ledelse og medarbejdere.

Arbejdsgruppens opgaver består blandt andet i at

- Drøfte muligheder og tiltag i samarbejdsorganisationen med afsæt i den nye bekendtgørelse om psykisk arbejdsmiljø.
- Aftale fleksible modeller for hjemmearbejde på baggrund af de erfaringer covid-19 har givet, når situationen ift. smitterisici er normaliseret.
- Udarbejde et idekatalog med tiltag, der kan fremme og sikre arbejdsglæde og forebygge stress.
- Etablere særlige ungeordninger, som kan sikre at unge kan få sparring i begyndelsen af arbejdslivet i ATP.
- Sikre kommunikation om de nævnte tilbud og muligheder, så opmærksomheden om det sociale og organisatoriske arbejdsmiljø øges.

Bilag 5 - Medarbejderinddragelse i grøn omstilling hos ATP

Parterne er enige om, at fokus på grøn omstilling skal inkorporeres i ATP, hvor medarbejderne inddrages og kan komme med bidrag til den grønne omstilling og hvordan ATP skal nedbringe arbejdspladsens klimabelastning, så visionerne løftes ind i drøftelserne omkring arbejdspladsens strategi, økonomi, interne politikker m.v.

Der skal være transparens om grøn omstilling som forankres i KVV. Når den grønne omstilling har betydning for arbejds- og personaleforhold på arbejdspladsen, skal emnet drøftes de i lokale samarbejdsudvalg (LVU).

Parterne er i forlængelse heraf enige om at undersøge om der skal oprettes en klimarepræsentantfunktion. Klimarepræsentantens formål er at drive og fastholde fokus på den grønne omstilling i KVV og LVU.

Etableres der en sådan funktion, kan klimarepræsentanten vælges blandt de eksisterende KVV / LVU-medlemmer, medmindre der opnås enighed om andet. Vælges en klimarepræsentant følger klimarepræsentantens valgperiode de øvrige medlemmer af KVV/LVU og nyder samme beskyttelse som tillidsrepræsentanten. **Bilag 6 Protokollat vedr. CFU forligets ramme og reguleringsordningen:**

Fra og med overenskomsten 2024 har parterne forpligtet sig til at følge den samlede økonomiske ramme fra det statslige forlig. Fordelingen behøver ikke være identisk, men summen af linje A og B skal udgøre den økonomiske ramme for forliget.

Hertil kommer evt. udmøntninger fra linje C reguleringsordningen (overenskomstens § 3 A) samt fra linje D reststigningen (ligeledes overenskomstens § 3A).

Nedenfor er statens forlig fra 2021 brugt som eksempel.

Tabel 1. Den økonomiske ramme (pct. af løn pr. 31.3.2021)

	1/4 2021	1/10 2021	1/4 2022	1/10 2022	1/4 2023	1/10 2023	I alt	
Generelle lønstigninger	0,80	0,30	1,19	0,30	1,48	0,35	4,42	← A
Andre formål							0,2	← B
Skøn for reguleringsordningen (udmøntes 1/4 2022 og 1/4 2023)							0,63	← C
Skøn for reststigning							1,5	← D
I alt							6,75	

Kilde: CFU-forliget

Reguleringsordningen:

Udmøntningen – positiv eller negativ - af reguleringsordningen sker 1. april 2022 og 1. april 2023 i henhold til de aftalte beregningsmetoder i bilag a til den statslige overenskomst og tillægges / fratrækkes de generelle lønsatser i § 3.

Reguleringsordningen udmøntes i ATP ved at tillægge eller fratække procenten jf. ovenstående fra de generelle aftalte lønforbedringer på 1,27 % pr. 1. april 2022, og 1,55% for pr. 1. april 2023.

Eksempler på udmøntning af reguleringsordningen:

1) Reguleringsordning opgøres til positiv **+0,41%** pr. 1. april 2022

	1. april 2022
Generel stigning	1,27 +0,41 =1,69 % af martslønnen 2021

2) Reguleringsordning opgøres til negativ **-0,23%** pr. 1. april 2022

	1. april 2022
Generel stigning	1,55-0,23= 1,32 % af martslønnen 2021

Begge eksempler beregnes tilsvarende for reguleringsordningen pr. 1. april 2023.

Eksempel på beregning af reguleringsordning med et positivt på 0,41% pr. 1. april 2022 og et negativt på 0,23% pr. 1. april 2023 ved en samlet månedsløn på 45.000 kr. Ved samlet månedsløn forstås alle månedlige varige pensionsgivende lønde. Samlet månedsløn beregnes af martslønnen 2021.

Eksempler:	31. marts 2021	1. april 2021	1. april 2022	1. april 2023
Aftalt Generel stigning (sats) - Skala		1,08%	1,27%	1,55%
Samlet månedsløn i kr.	45.000	45.486	46.058	46.755

1) Reguleringsordning på positiv 0,41% pr. 1. april 2022 og på negativ 0,23% pr. 1. april 2023		1,08%	1,68%	1,32%
1) Reguleringsordning Generel stigning (sats) – Skala	45.000	45.486	46.242	46.836

2) Reguleringsordning på negativ 1,4% pr. 1. april 2022 og på negativ 0,35% pr. 1. april 2023		1,08%	-0,13%	1,20%
2) Reguleringsordning Generel stigning (sats) – Skala	45.000	45.486	45.428	45.968

Bilag 6

Basisløn for kandidater pr. 1. april 2021:

	Kandidater					
	1. april 2021 Basisløn	1. april 2021 Basisløn inkl. pension	1. april 2022 Basisløn	1. april 2022 Basisløn inkl. pension	1. april 2023 Basisløn	1. april 2023 Basisløn inkl. pension
Trin 1	32.132,40	37.916,23	32.536,15	38.392,66	33.028,90	38.974,10
Trin 2	35.288,45	41.640,37	35.731,85	42.163,58	36.273,00	42.802,14
Trin 3	37.451,70	44.193,01	37.922,30	44.748,31	38.496,60	45.425,99
Trin 4	39.897,60	47.079,17	40.398,90	47.670,70	41.010,75	48.392,69
Trin 5	42.414,45	50.049,05	42.947,40	50.677,93	43.597,80	51.445,40
Trin 6	44.630,95	52.664,52	45.191,75	53.326,27	45.876,15	54.133,86
Trin 7	46.845,85	55.278,10	47.434,45	55.972,65	48.152,85	56.820,36
Trin 8	49.059,55	57.890,27	49.675,95	58.617,62	50.428,25	59.505,34
Trin 9	51.275,05	60.504,56	51.919,30	61.264,77	52.705,60	62.192,61

Basisløn for bachelorer pr. 1. april 2021:

	Bachelorer					
	1. april 2021 Basisløn	1. april 2021 Basisløn inkl. pension	1. april 2022 Basisløn	1. april 2022 Basisløn inkl. pension	1. april 2023 Basisløn	1. april 2023 Basisløn inkl. pension
Trin 1	25.384,65	29.953,89	25.703,60	30.330,25	26.092,90	30.789,62
Trin 2	27.877,95	32.895,98	28.228,25	33.309,34	28.655,75	33.813,79
Trin 3	29.586,80	34.912,42	29.958,55	35.351,09	30.412,25	35.886,46
Trin 4	31.519,15	37.192,60	31.915,20	37.659,94	32.398,55	38.230,29
Trin 5	33.507,40	39.538,73	33.928,40	40.035,51	34.442,25	40.641,86
Trin 6	35.258,50	41.605,03	35.701,50	42.127,77	36.242,20	42.765,80
Trin 7	37.008,25	43.669,74	37.473,25	44.218,44	38.040,75	44.888,09
Trin 8	38.757,10	45.733,38	39.244,10	46.308,04	39.838,45	47.009,37
Trin 9	40.507,35	47.798,67	41.016,30	48.399,23	41.637,50	49.132,25

Basisløn for kandidater pr. 1. april 2022:

	Kandidater					
	1. april 2021 Basisløn	1. april 2021 Basisløn inkl. pension	1. april 2022 Basisløn	1. april 2022 Basisløn inkl. pension	1. april 2023 Basisløn	1. april 2023 Basisløn inkl. pension
Trin 1	32.132,40	37.916,23	32.723,70	38.613,97	33.216,45	39.195,41
Trin 2	35.288,45	41.640,37	35.937,85	42.406,66	36.479,00	43.045,22
Trin 3	37.451,70	44.193,01	38.140,90	45.006,26	38.715,20	45.683,94
Trin 4	39.897,60	47.079,17	40.631,80	47.945,52	41.243,65	48.667,51
Trin 5	42.414,45	50.049,05	43.194,95	50.970,04	43.845,35	51.737,51
Trin 6	44.630,95	52.664,52	45.452,25	53.633,66	46.136,65	54.441,25
Trin 7	46.845,85	55.278,10	47.707,90	56.295,32	48.426,30	57.143,03
Trin 8	49.059,55	57.890,27	49.962,35	58.955,57	50.714,65	59.843,29
Trin 9	51.275,05	60.504,56	52.218,60	61.617,95	53.004,90	62.545,78

Basisløn for bachelorer pr. 1. april 2022:

	Bachelorer					
	1. april 2021 Basisløn	1. april 2021 Basisløn inkl. pension	1. april 2022 Basisløn	1. april 2022 Basisløn inkl. pension	1. april 2023 Basisløn	1. april 2023 Basisløn inkl. pension
Trin 1	25.384,65	29.953,89	25.851,80	30.505,12	26.241,10	30.964,50
Trin 2	27.877,95	32.895,98	28.390,95	33.501,32	28.818,45	34.005,77
Trin 3	29.586,80	34.912,42	30.131,25	35.554,88	30.584,95	36.090,24
Trin 4	31.519,15	37.192,60	32.099,15	37.877,00	32.582,50	38.447,35
Trin 5	33.507,40	39.538,73	34.124,00	40.266,32	34.637,85	40.872,66
Trin 6	35.258,50	41.605,03	35.907,35	42.370,67	36.448,05	43.008,70
Trin 7	37.008,25	43.669,74	37.689,25	44.473,32	38.256,75	45.142,97
Trin 8	38.757,10	45.733,38	39.470,30	46.574,95	40.064,65	47.276,29
Trin 9	40.507,35	47.798,67	41.252,75	48.678,25	41.873,95	49.411,26

Hovedaftale
mellem
Arbejdsmarkedets Tillægspension (ATP)
og
Danmarks Jurist- og Økonomforbund (DJØF)/
Dansk Magisterforening (DM)

Denne hovedaftale er afsluttet mellem på den ene side Arbejdsmarkedets Tillægspension og på den anden side Danmarks Jurist- og Økonomforbund/Dansk Magisterforening med bindende virkning for medlemmer af foreningerne, som er ansat i henhold til den til enhver tid gældende overenskomst mellem ATP og DJØF/DM.

§ 1

ATP og DJØF/DM er enige om at fremme et godt samarbejde og virke for rolige og stabile arbejdsforhold på arbejdspladsen. ATP vil hverken direkte eller indirekte lægge hindringer i vejen for, at kandidater og bachelors med enhver form for juridisk, økonomisk eller anden samfundsvidenskabelig uddannelse samt en magisteruddannelse organiserer sig inden for henholdsvis DJØF eller DM.

§ 2

Den ret, ATP har til at lede og fordele arbejdet og til at anvende den efter ATP's skøn passende arbejdskraft, skal udøves på en sådan måde, at foreningens medlemmers overenskomstmæssige rettigheder ikke krænkes.

§ 3

Stk. 1.

Parterne er enige om, at løn- og øvrige arbejdsvilkår bør fastlægges ved kollektiv overenskomst eller ved individuel kontrakt i henhold til overenskomst mellem ATP og DJØF/DM.

Stk. 2.

Forhandling om indgåelse af ny overenskomst, efter at en overenskomst er opsagt eller om indgåelse af overenskomst i øvrigt, optages snarest eller senest 1 måned efter, at begæring om forhandling er fremsat. Forhandling om indgåelse af ny overenskomst tilrettelægges således, at ny overenskomst søges indgået, forinden den opsagte overenskomst udløber. En senere frist kan aftales mellem parterne, jf. dog § 4.

§ 4

Selv om en overenskomst er opsagt og udløbet, er parterne dog forpligtet til at overholde dens bestemmelser, indtil anden overenskomst er indgået, eller arbejdsstandsning er iværksat i overensstemmelse med reglerne i § 5.

§ 5

Stk. 1.

Parterne anerkender hinandens ret til at varsle og iværksætte arbejdsstandsning efter nedenstående regler.

Stk. 2.

Beslutning om at iværksætte arbejdsstandsning tilkendes gives den anden part ved særlig og anbefalet brev mindst 14 dage før den iværksættes.

Stk. 3.

Den i stk. 2 nævnte skrivelse skal angive arbejdsstandsningens karakter og nærmere omfang.

Stk. 4.

Arbejdsstandsning kan kun iværksættes fra den 1'ste i en måned.

Stk. 5.

Arbejdsstandsninger kan ikke omfatte:

medlemmer som er ansat på individuel kontrakt i henhold til overenskomst eller

medlemmer hvis medvirken ved forhandlingerne er nødvendig for forhandlingernes afslutning og konfliktens ophør

medlemmer der undtages ved aftale mellem parterne.

Stk. 6.

Som arbejdsstandsning betragtes strejke, lockout, blokade og boykot.

Stk. 7.

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 fortrædiggelse sted i anledning af arbejdsstandsningen.

Stk. 8.

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

§ 6

Indenfor dette område som overenskomsten omfatter kan der, så længe den er gældende, ikke iværksættes arbejdsstandsning, medmindre der er hjemmel hertil i overenskomsten.

§ 7

I tilfælde af opsigelse af en medarbejder påhviler det ATP at meddele opsigelsen skriftligt til medarbejderen og foreningerne. Meddelelsen skal indeholde begrundelse for opsigelsen.

§ 8

Stk. 1.

Skønner DJØF/DM, at en afskedigelse af en efter den gældende overenskomst ansat ikke kan anses for rimeligt begrundet i pågældendes eller ATP's forhold, kan DJØF/DM inden for en frist af en måned efter opsigelsen kræve spørgsmålet forhandlet med ATP. Opnås der ikke enighed ved forhandling, kan spørgsmålet inden for en frist af 1 måned efter forhandlingen med DJØF/DM kræves gjort til genstand for behandling i et i denne anledning nedsat nævn, der består af en repræsentant valgt af hver af parterne samt en af Højesterets præsident blandt rettens dommeren udpeget formand. Dette gælder ikke ansatte på individuel kontrakt i henhold til overenskomsten.

Stk. 2.

Nævnet fastsætter selv sin forretningsorden. For nævnet kan foretages afhøring af parter og vidner. Nævnet afsiger en motiveret kendelse, og i de tilfælde hvor nævnet måtte finde, at den foretagne opsigelse er urimelig og ikke begrundet i den pågældendes eller ATP's forhold, kan nævnet efter påstand herom underkende opsigelsen, medmindre samarbejdet mellem virksomheden og medarbejderen har lidt eller må antages at ville lide skade ved en fortsættelse af ansættelsesforholdet. Finder nævnet, at opsigelsen er urimelig, men at ansættelsesforholdet alligevel ikke skal fortsætte, eller nedlægges med påstand om godtgørelse for en urimelig afskedigelse, jf. ovenfor, kan nævnet bestemme, at virksomheden skal betale den pågældende en godtgørelse. Størrelsen af denne skal afhænge af sagens omstændigheder og af den uberettiget afskedigede medarbejders anciennitet i ATP. Godtgørelsen kan ikke overstige 52 ugers løn på fratrædelsestidspunktet. Nævnets omkostninger i forbindelse med sagen fastlægges af nævnet og fordeles mellem parterne eller pålægges den tabende part.

§ 9

Bestemmelsen om afskedigelsessagens eventuelle indbringelse for foranstående nævn finder ikke anvendelse ved opsigelse af en medarbejder, som ikke har været uafbrudt beskæftiget i ATP's tjeneste i mindst 1 år før afskedigelsen eller ved opsigelse af en medarbejder, med hvem der er truffet aftale om, at arbejdet er af rent midlertidig karakter, og arbejdsforholdet ikke vedvarer ud over 2 år.

Stk. 2.

Funktionærlovens beskæftigelseskrav i § 2 b, stk. 1 på mindst 1 år fraviges til gunst for medarbejderen og udgør 9 måneders uafbrudt beskæftigelse i ATP.

§ 10

Stk. 1.

Enhver uenighed af faglig karakter kan af hver af parterne søges bilagt ved mægling eventuelt ved voldgift efter nedenstående regler.

Stk. 2.

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

Stk. 3.

Såfremt en af parterne forlanger det, skal striden søges bilagt ved et mæglingssmøde, der afholdes snarest muligt mellem parterne. Opnås der ikke ved denne mægling en løsning af striden, kan sagen af hver af parterne henvises til endelig afgørelse ved en voldgiftsret, der består af 4 medlemmer, hvoraf 2 vælges af ATP og 2 af DJØF/DM samt en opmand, der vælges af voldgiftsrettens medlemmer. Såfremt der ikke opnås enighed om valget af opmanden, anmodes arbejdsrettens formand om at udpege denne.

Stk. 4.

Opstår der uenighed, tvist eller uoverensstemmelse mellem ATP og DJØF/DM eller en medarbejder om forståelsen, fortolkningen eller rækkevidden af en individuel ansættelseskontrakt indgået i henhold til overenskomst, løses konflikten efter bestemmelserne herom i ansættelseskontrakten.

§ 11

Uoverensstemmelser om denne hovedaftales forståelse samt brud på denne hovedaftale behandles efter reglerne i § 10.

§ 12

Stk. 1.

Denne hovedaftale træder i kraft straks og løber, indtil en ny er indgået. Hovedaftalen kan opsiges med 6 måneders varsel til en 1. oktober.

Stk. 2.

Umiddelbart efter opsigelsen optages forhandlinger om en ny hovedaftale.

Stk. 3.

Er forhandlingen om fornyelse af hovedaftalen ikke afsluttet ved det i stk. 1 nævnte opsigelsesvarsels udløb, gælder hovedaftalen, uanset at opsigelsestidspunktet overskrides, indtil den ikraftværende kollektive overenskomst afløses af en ny, og den bortfalder ved den nye kollektive overenskomsts ikrafttræden.


For ATP:

For DJØF/DM:

Dato: 22/10 - 2001

Underskrift: 

Dato: 15.10.01

Underskrift: 

Dato: 16.10.01

Underskrift: 