

Cirkulære om organisationsaftale for

**Kandidater i sygepleje ansat som videnskabeligt personale med forsknings- og undervisningsopgaver ved universiteter**

**2008**

Cirkulære af 12. november 2009

PKAT nr. 0149

J.nr. 08-333/23-4

Perst. nr. 063-09

## Dataark

<b>PKAT med specifikation</b>	0149 – Kandidater i sygepleje
<b>Fællesoverenskomst</b>	Fællesoverenskomst mellem Finansministeriet og Statstjenestemændenes Centralorganisation II, Lærernes Centralorganisation og Overenskomstansattes Centralorganisation (CO II/LC/OC-fællesoverenskomsten)
<b>Forhandlingsberettiget Organisation(er)</b>	<p>Statstjenestemændenes Centralorganisation II Niels Hemmingsens Gade 10, 4. sal 1153 København K Tlf.: 3376 8696 Fax: 3376 8697 E-mail: <a href="mailto:coii@skaf-net.dk">coii@skaf-net.dk</a> Hjemmeside: <a href="http://www.coii.dk">www.coii.dk</a></p> <p>Dansk Sygeplejeråd Sankt Annæ Plads 30 1250 København K. Postboks 1084 1008 København K. Tlf: 3315 1555 Fax:3315 2455 E-mail: <a href="mailto:dsr@dsr.dk">dsr@dsr.dk</a> Hjemmeside: <a href="http://www.dsr.dk">www.dsr.dk</a></p>
<b>I tilfælde af afsked kontaktes</b>	Den forhandlingsberettigede organisations lokalafdeling eller hovedkontor, jf. fællesoverenskomsten.
<b>Pensionsordning</b>	PKA+
<b>ATP-sats</b>	ATP, sats A

## Indholdsfortegnelse

### Cirkulære

Generelle bemærkninger .....	5
Ikrafttræden mv. ....	5

### Organisationsaftale

<b>Kapitel 1. Organisationsaftalens område mv. ....</b>	<b>7</b>
---	----------

§ 1. Organisationsaftalens dækningsområde .....	7
---	---

<b>Kapitel 2. Løn mv. ....</b>	<b>7</b>
--------------------------------	----------

§ 2. Løn .....	7
----------------	---

§ 3. Basisløn .....	8
---------------------	---

§ 4. Tillæg .....	8
-------------------	---

§ 5. Lønregulering .....	8
--------------------------	---

§ 6. Dekaner, institutledere og studieledere .....	9
--	---

§ 7. Lønanciennitet .....	9
---------------------------	---

§ 8. Pension .....	9
--------------------	---

<b>Kapitel 3. Arbejdstid .....</b>	<b>11</b>
------------------------------------	-----------

§ 9. Arbejdstid .....	11
-----------------------	----

§ 9A. Plustid .....	11
---------------------	----

§ 10. Merarbejde .....	13
------------------------	----

§ 11. Overgang til nyt lønsystem .....	14
--	----

§ 12. Ikrafttræden mv. ....	14
-----------------------------	----

Bilag 1. Aftale om pensionsforhold for kandidater i sygepleje ansat som videnskabeligt personale med forsknings- og undervisningsopgaver ved Aarhus Universitet, Det sundhedsvidenskabelige Fakultet .....	17
--	----



# **Cirkulære om organisationsaftale for kandidater i sygepleje ansat som videnskabeligt personale med forsknings- og undervisningsopgaver ved universiteter**

## **Generelle bemærkninger**

Finansministeriet og Dansk Sygeplejeråd har indgået vedlagte organisationsaftale for kandidater i sygepleje ansat som videnskabeligt personale med forsknings- og undervisningsopgaver ved universiteter.

Organisationsaftalen udgør sammen med fællesoverenskomsten mellem Finansministeriet og Statstjenestemændenes Centralorganisation II (COII) det samlede overenskomstgrundlag.

Finansministeriet og CO II har i tilknytning til organisationsaftalen indgået en aftale om pensionsforhold. Aftalen er vedlagt organisationsaftalen som bilag 1.

Organisationsaftalen har virkning fra den 1. april 2008.

Det bemærkes, at ansatte, der var forudlønnede på det gamle lønsystem, har bevaret retten hertil ved overgangen til nye lønsystemer i tilfælde af uafbrudt ansættelse inden for organisationsaftalens dækningsområde.

Alle beløb i denne aftale er angivet i grundbeløb pr. 1. oktober 1997.

For at lette overblikket er cirkulærebemærkninger, der relaterer sig til en enkelt bestemmelse, nu opført som bemærkning til denne bestemmelse. Andre bemærkninger er opført forrest i cirkulæret under ”Generelle bemærkninger”. De redaktionelle ændringer medfører ikke nogen ændringer i bestemmelserne, hhv. bemærkningernes retlige status.

## **Ikrafttræden mv.**

Cirkulæret har virkning fra den 1. april 2008.

Samtidig ophæves cirkulære af 30. november 2006 om organisationsaftale for kandidater i sygepleje ansat som videnskabeligt personale med forsknings- og undervisningsopgaver ved Aarhus Universitet.

Finansministeriet, Personalestyrelsen

Den 12. november 2009

P.M.V.

E.B.

**Mette Sommer Andersen**

# **Organisationsaftale for kandidater i sygepleje ansat som videnskabeligt personale med forsknings- og undervisningsopgaver ved universiteter**

Organisationsaftalens bestemmelser supplerer og/eller fraviger fællesoverenskomsten mellem Finansministeriet og Statstjenestemændenes Centralorganisation II.

## **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.

*Cirkulærebemærkninger til § 1, stk. 1:*

*Det er en forudsætning, at den ansatte er kandidat i sygepleje (cand.cur.), jf. bekendtgørelse nr. 338 af 6. maj 2004 om kandidatuddannelse i sygepleje.*

*Stk. 2.* Uanset bestemmelsen i CO II-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.* Lønsystemet består af en basisløn og en tillægsdel.

*Cirkulærebemærkninger til § 2:*

*Det nye lønsystem er aftalt i henhold til rammeaftalen om nye lønsystemer.*

### **§ 3. Basisløn**

Den ansatte indplaceres i nedenstående basislønsforløb i forhold til eventuel anciennitet, jf. § 7. Basislønnen udgør følgende årlige grundbeløb:

<b>Basisløntrin</b>	<b>Basisløn pr. 1. april 2008</b>	<b>Basisløn pr. 1. oktober 2008</b>
1	190.644 kr.	191.597 kr.
2	197.665 kr.	217.631 kr.
3	214.626 kr.	217.631 kr.
4	231.313 kr.	234.551 kr.
5	246.532 kr.	249.983 kr.
6	249.684 kr.	253.180 kr.
7	253.541 kr.	257.090 kr.
8	260.188 kr.	265.088 kr.

Basisløntrinnene er 1-årige.

### **§ 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, for tiden Fmst. cirk. 13. juni 2007 (Perst. nr. 055-07).*

*Cirkulærebemærkninger til § 4:*

*Lokale aftaler indgås og opsiges efter reglerne i rammeaftale om nye lønsystemer.*

### **§ 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, for tiden Fmst. cirk. 2/4 2004 (Perst. nr. 024-04).

*Stk. 2.* Studieledere ydes funktionstillæg efter den til enhver tid gældende aftale mellem Finansministeriet og Akademikernes Centralorganisation om valgte ledere ved universiteter m.fl., for tiden Fmst. cirk.. 22/9 2000 (Perst. nr. 075-00).

*Cirkulærebemærkninger til § 6:*

*Valgte ledere er fortsat omfattet af aftale om valgte ledere ved universiteter m.fl., jf. Fmst. cirk. 22/9 2000 (Perst. nr. 075-00).*

*Funktionstillægget til studieledere er pensionsgivende.*

*Ansatte dekaner og institutledere følger protokollat til overenskomst for akademikere i staten om institutledere og dekaner ved universiteterne (Perst. nr. 024-04).*

## **§ 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. 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 slutskalatrinnet i det skalatrinsforløb, der er fastlagt i pensionsaftalen.

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

*Stk. 7.* Pensionsbidraget indbetales af ansættelsesmyndigheden til PKA+. Af pensionsbidraget anses 1/3 for at være den ansattes eget bidrag. Lønspecifikationen skal indeholde oplysning herom.

*Stk. 8.* Den supplerende pensionsordning er omfattet af bestemmelserne i aftale af 22. april 2002 om pensionsbidrag af visse faste tillæg.

## **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**

For at bestemmelserne om plustid, jf. stk. 2-8, kan bringes i anvendelse på arbejdspladsen, skal der indgås aftale mellem ansættelsesmyndigheden og den/de respektive tillidsrepræsentant(er) om, at ordningen iværksættes. Hvis der for en personalegruppe ikke findes en tillidsrepræsentant, indgås aftalen med den forhandlingsberettigede organisation. Iværksættelsesaftalen skal indeholde en opsigelsesbestemmelse.

*Cirkulærebemærkninger til § 9A, stk. 1:*

*Vilkårene for individuelle aftaler om plustid fremgår af bestemmelserne i § 9 A og skal derfor ikke fastlægges i iværksættelsesaftalen for den pågældende personalegruppe.*

*Iværksættelsesaftalen skal alene bekræfte de lokale parter enighed om, at plustidsordningen kan anvendes på den pågældende arbejdsplads. Ved eventuelt bortfald af iværksættelsesaftalen, løber de allerede indgåede individuelle aftaler om plustid videre efter deres individuelle indhold indtil de eventuelt måtte blive opsagt efter de regler, der er fastsat i den individuelle aftale.*

*Stk. 2.* Ansættelsesmyndigheden og den ansatte kan aftale en individuel arbejdstid, der er højere end den i § 13, stk. 1, anførte fuldtidsbeskæftigelse (plustid).

*Cirkulærebemærkninger til § 9A, stk. 2:*

*Plustid forudsætter en aftale mellem ansættelsesmyndigheden og den ansatte og bygger således på frivillighed. Plustidsaftaler kan ikke indgås for chefer m.fl., jf. stk. 3.*

*Stk. 3. Ansatte i stillinger på lr. 37-niveau og derover samt andre, der er ansat i egentlige chefstillinger, er ikke omfattet af reglerne om plustid.*

*Cirkulærebemærkninger til § 9A, stk. 3:*

*Ved egentlige chefstillinger forstås stillinger, der har et direkte personaleansvar.*

*Stk. 4. Den individuelt aftalte arbejdstid kan ikke udgøre mere end gennemsnitlig 42 timer om ugen.*

*Stk. 5. Ved aftale om plustid forhøjes arbejdstiden, jf. § 13, og lønnen forholdsmæssigt.*

*Cirkulærebemærkninger til § 9A, stk. 5:*

*Den forhøjede løn udbetales også under fravær, hvor den ansatte har ret til sædvanlig løn, eksempelvis i forbindelse med sygdom, barselsorlov, ferie og omsorgsdage.*

*Den forhøjede løn lægges ligeledes til grund ved beregning af efterindtægt, fratrædelsesbeløb eller andre ydelser, der tager udgangspunkt i den ansattes sædvanlige løn.*

*Eventuelle rådighedsforpligtelser og dertil hørende rådighedstillæg fortsætter uændret, medmindre andet aftales.*

*Stk. 6. 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. 7. 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.*

*Cirkulærebemærkninger til § 9A, stk. 7:*

*Efter varslets udløb vender den ansatte tilbage til den beskæftigelsesgrad, der gjaldt før indgåelse af plustidsaftalen.*

*Stk. 8.* 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 fratredelsestidspunktet, hvis den pågældende ønsker det.

*Cirkulærebemærkninger til § 9A, stk. 8:*

*Arbejdsdirektoratet har tilkendegivet, at arbejdstimer ud over 37 pr. uge, der er præsteret inden for de seneste 3 måneder forud for en ledighedsperiode, i relation til lov om arbejdsløshedsforsikring vil blive betragtet som overskydende timer. Betalingen for disse timer vil derfor påvirke beregningen af eventuelle arbejdsløshedsdagpenge.*

*Det er derfor aftalt, at en ansat, der afskediges uansøgt, kan vælge at vende tilbage til sin tidligere beskæftigelsesgrad 3 måneder før sin fratreden – uanset om den individuelle plus-tidsaftale indeholder et længere opsigelsesvarsel.*

## **§ 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 kontrollerbart, 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 afspadsring af samme varighed som det godkendte merarbejde, jf. stk. 2, med tillæg af 50 pct. Sådan afspadsring bør normalt være tildelt den ansatte inden udløbet af det efterfølgende år. Meddelelse om afspadsring gives den ansatte med passende varsel, dvs. normalt ikke mindre end 14 dage.

*Stk. 4.* Såfremt afspadsring 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 stillingskift. Hvis stillingskiftet skyldes ressortomlægning eller anden uansøgt forflyttelse, opretholdes udligningstillægget dog.

*Cirkulærebemærkninger til § 11, stk. 1:*

*For ansatte, der er ansat før den 1. april 2002, betragtes overgang til ansættelse som lektor ved samme institution ikke som stillingskift.*

*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 førstkommende 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. førstkommende 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 optjent i den mellemliggende periode.

## **§ 12. Ikrafttræden mv.**

Organisationsaftalen har virkning fra den 1. april 2008. Samtidig ophæves organisationsaftalen for kandidater i sygepleje ansat som videnskabeligt personale med forsknings- og undervisningsopgaver ved Aarhus Universitet, (Perst.nr. 060-06).

*Stk. 2.* Organisationsaftalen kan af parterne opsiges skriftligt med 3 måneders varsel til en 31. marts, dog tidligst til den 31. marts 2011.

København, den 10. november 2009

Statstjenestemændenes Centralorganisation II

**Peter Ibsen**

Dansk Sygeplejeråd

**Grethe Christensen**

Finansministeriet

P.M.V.

E.B.

**Mette S. Andersen**





## **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 virkningstids-

punkt. 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 pensionskalaen 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 tjenestemandsgupper 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**