

Samling af overenskomsten og øvrige kollektive aftaler

mellem

Kræftens Bekæmpelse og
Akademikerorganisationerne

Indholdsfortegnelse

Løn- og ansættelsesvilkårene i Kræftens Bekæmpelse er reguleret ved en række kollektive aftaler indgået med bl.a. Akademikerorganisationerne.

Nedenstående aftaler udgør overenskomstgrundlaget.

Hovedaftale mellem Kræftens Bekæmpelse og Akademikerorganisationerne

Overenskomst mellem Kræftens Bekæmpelse og Akademikerne (Akademikerorganisationerne)

Bilag 1	Oversigt over overenskomstens område og pensionskasser
Bilag 2	Lønforløb i gammel lønstruktur på den fælles akademiske lønskala
Bilag 3	Skalatrinslønninger i gammel lønstruktur
Bilag 4	Gammel lønstruktur – for akademikere ansat før 1. april 2015
Bilag 5	Implementering af ny løn
Bilag 6	Fællesaftale om arbejdstid i Kræftens Bekæmpelse
Bilag 7	Fællesaftale om ferie i Kræftens Bekæmpelse
Bilag 8	Fællesaftale om tillidsrepræsentanter i Kræftens Bekæmpelse
Bilag 9	Protokollat om øget og mere fleksibel arbejdstid
Bilag 10	Protokollat om rammerne for etablering af bruttolønsordninger
Bilag 11	Fællesaftale om barsel i Kræftens Bekæmpelse
Bilag 12	Kræftens Bekæmpelses konsulentaftale
Bilag 13	Den videnskabelige stillingsstruktur

Hovedaftale
mellem
Kræftens Bekæmpelse
og
Akademikerorganisationerne

HOVEDAFTALE

Denne hovedaftale er indgået mellem Kræftens Bekæmpelse og Akademikerorganisationerne.

Ved parterne forstås i denne sammenhæng herefter Kræftens Bekæmpelse og Akademikerorganisationerne. Hver organisation er selvstændig part i denne hovedaftale.

§ 1 Dækningsområde

Hovedaftalen har bindende virkning for

- 1) Kræftens bekæmpelse
- 2) Akademikerorganisationerne
- 3) Medlemmer af en af Akademikerorganisationer, som er omfattet af en overenskomst indgået mellem Kræftens bekæmpelse og Akademikerorganisationerne.

§ 2 Samarbejde

Parterne er enige om at fremme et godt samarbejde og virke for rolige og stabile arbejdsforhold i Kræftens Bekæmpelse

Stk. 2. Kræftens Bekæmpelse vil hverken direkte eller indirekte lægge hindringer i vejen for, at medarbejderne organiserer sig

§ 3 Ledelsesret

Kræftens Bekæmpelse udøver ledelsesretten i overensstemmelse med de i den kollektive overenskomst indeholdte bestemmelser og de til enhver tid gældende aftaler.

Bemærkning: Parterne er enige om, at fremme det lokale samarbejde

§ 4 Forhandlingsret

Forhandlingsretten i henhold til denne hovedaftale udøves på den ene side af Kræftens Bekæmpelse og på den anden side af Akademikerorganisationerne.

Stk. 2. Forhandling mellem parterne optages, med mindre andet aftales, senest 14 dage efter anmodning herom er fremsat.

§ 5 Overenskomstindgåelse

Parterne er enige om, at bestemmelser om løn- og øvrige arbejdsvilkår for medarbejdere omfattet af denne hovedaftale bør fastsættes ved kollektiv overenskomst med Akademikerorganisationerne.

Akademikere ansat i henhold til Kræftens Bekæmpelses lederaftale er omfattet af Akademikerorganisationernes aftaleret.

Kan der ikke opnås enighed om en samlet fornyelse af overenskomsten, er de enkelte organisationer berettiget til, under denne hovedaftales område, at indgå egen overenskomst, såfremt dansk rets almindelige krav om retlig interesse og øvrige krav til indgåelse af overenskomst er opfyldt.

Stk. 2. Forhandling om indgåelse af ny overenskomst efter at en overenskomst er opsagt, eller om indgåelse af en overenskomst, optages snarest, og senest 1 måned efter begæring om forhandling er fremsat, medmindre andet aftales mellem parterne.

Parterne er enige om, at forhandlinger om indgåelse af ny overenskomst, efter en overenskomst er opsagt, skal søges tilrettelagt således, at ny overenskomst kan være indgået, inden den opsagte overenskomst udløber.

Bemærkning: Parterne kan i forbindelse overenskomstfornyelsen aftale en køreplan for afviklingen af forhandlingsforløbet.

Stk. 3. Overenskomsten opsiges skriftligt med modtagelseskvittering, og i henhold til de i overenskomsten indeholdte bestemmelser, med mindre andet aftales. I mangel af overenskomstmæssige opsigelsesbestemmelser er opsigelsesvarslet 3 måneder, dog tidligst til det i overenskomsten angivne udløbstidspunkt, medmindre parterne aftaler andet.

Senest 2 måneder før opsigelsesfristens udløb skal parterne skriftligt med modtagelseskvittering udveksle eventuelle overenskomstkraav, medmindre andet aftales.

Stk. 4. Selv om en overenskomst er opsagt og udløbet, er Kræftens Bekæmpelse og Akademikerorganisationerne dog forpligtet til at overholde dens bestemmelser, indtil anden overenskomst er indgået, eller arbejdsstandsning er iværksat i overensstemmelse med reglerne i § 6.

Stk. 5. Parterne er enige om, at en opsagt og udløbet overenskomst fortsat finder anvendelse under arbejdsstandsning for sådanne områder, der ikke er omfattet af arbejdsstandsningen, jf. § 6 stk. 4.

Stk. 6. Forud for indgåelse af en overenskomst kan en part forbeholde sig, at resultatet først bliver gyldigt, når det er godkendt i en hertil kompetent forsamling eller ved urafstemning. I så tilfælde er der pligt til at søge sådan godkendelse indhentet uden unødigt ophold.

§ 6 Arbejdsstandsning

Parterne anerkender hinandens ret til at varsle og iværksætte arbejdsstandsning efter nedenstående regler. Fra Kræftens Bekæmpelses side varsles arbejdsstandsning af Kræftens Bekæmpelse, medens den på medarbejderside varsles af den enkelte Akademikerorganisation for så vidt angår de respektive organisationers medlemmer.

Medlemmer omfattet af lederaftalen kan ikke indgå i arbejdsstandsningen

Stk. 2. Varsling af arbejdsstandsning sker skriftligt med modtagelseskvittering til henholdsvis Kræftens Bekæmpelse og den enkelte Akademikerorganisation, med mindre andet aftales.

Arbejdsstandsning kan kun iværksættes fra den 1. i en måned, og varslet skal være kommet frem til modtageren senest en måned før arbejdsstandsningens ikrafttræden.

Varsel om arbejdsstandsning skal angive arbejdsstandsningens karakter og nærmere omfang. Varslet skal tillige indeholde forslag til dato for forhandling mellem parterne om arbejdsstandsningens ikrafttræden og friholdelse af enkeltpersoner eller områder, som ellers ville være omfattet af arbejdsstandsningen.

Stk. 3. Som arbejdsstandsning betragtes strejke, lockout, blokade og boykot.

Stk. 4. Der optages forud arbejdsstandsningen forhandlinger om eventuel indgåelse af friholdesaftale for enkeltpersoner eller områder. Friholdt for varsel om arbejdsstandsning er i alle tilfælde medlemmer af direktionen, ledere som ikke er omfattet af overenskomst, samt personale, som er direkte involveret i forhandlingerne vedrørende fornyelse af overenskomster.

Stk. 5. Ved arbejdsstandsningens ophør genoptager medarbejderne uden unødigt ophold arbejdet på det tjenestested, hvor de var ansat ved arbejdsstandsningens påbegyndelse. Der må ikke på nogen måde finde fortrædiggelse sted i anledning af den afsluttede arbejdsstandsning.

Stk. 6. Varsel om sympatikonflikt sker efter reglerne i stk. 1-5.

§ 7 Fredspligt

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

Stk. 2 Når der er indgået en kollektiv overenskomst, kan der inden for det område, som overenskomsten omfatter, og så længe den er gældende, ikke etableres arbejdsstandsning (temponedsættelse, arbejdsvægring, strejke, blokade, lockout eller boykot), medmindre der er hjemmel herfor i kollektiv overenskomst, eller lønnen udebliver, og dette skyldes arbejdsgivers manglende betalingsevne, der opstår risiko for sikkerhed og sundhed, der berettiger til at standse arbejdet eller en personlig integritetskrænkelse berettiger til at standse arbejdet.

§ 8 Løsning af fortolkningstvist

En fortolkningstvist foreligger, hvor der fremsættes krav vedrørende forståelsen af gældende overenskomster og kollektive aftaler under hovedaftalens område, som ikke uden videre anerkendes eller imødekommes af modparten.

Parterne er enige om, at en fortolkningstvist først søges bilagt ved forhandling der, hvor uenigheden er opstået.

Enhver fortolkningstvist bør, såfremt enighed ved forhandling ikke kan opnås, søges bilagt ved mægling, eventuelt ved voldgift, efter nedenstående regler.

Stk. 2. Når en af parterne begærer mægling, skal mæglingsmøde mellem parterne, medmindre andet aftales i det enkelte tilfælde, afholdes inden for en frist af 8 arbejdsdage, regnet fra begæringens modtagelse.

I mæglingen deltager 2 mæglingsmænd, idet parterne udpeger hver sin mæglingsmand.

Der optages protokol fra mødet. Protokollen udfærdiges på stedet og underskrives af begge mæglingsmænd.

Mæglingsforslag tiltrædes i givet fald af parterne.

Stk. 3. Vægring ved at søge uenighed bilagt ved mægling inden for den i stk. 2 nævnte frist, anses som brud på denne hovedaftale.

Stk. 4. Opnås der ikke ved mægling en løsning af striden, kan sager af hver af parterne henvises til endelig afgørelse ved en faglig voldgiftsret.

Stk. 5. Voldgiftsrettens sammensætning og nedsættelse følger de i lov om Arbejdsretten og faglige voldgiftsretter fastsatte bestemmelser.

Stk. 6. Vægrer en af parterne sig imod at lade sagen afgøre ved voldgift, anses dette som brud på denne hovedaftale.

§ 9 Behandling af overenskomstbrud

I tilfælde af påstået brud på en overenskomst eller anden kollektiv aftale under hovedaftalens område finder reglerne om mægling og voldgift anvendelse, jf. § 8.

Bemærkninger: Parterne har ved denne hovedaftale aftalt, at enhver uenighed - herunder overenskomstbrud, som følge af arbejdsstandsning - behandles ved faglig voldgift, jf. arbejdsretslovens bestemmelser herom, for tiden lovens § 21.

Stk. 2. Begæring om mæglingsmøde skal angive sagens omstændigheder og relevante bilag vedlægges begæringen. Mæglingsmødet skal, medmindre andet aftales i det enkelte tilfælde, afholdes inden for en frist af 8 arbejdsdage, regnet fra begæringens modtagelse. Begæringen sendes skriftligt med modtagerkvittering.

Stk. 2. Er det påståede overenskomstbrud en arbejdsstandsning, og denne ikke forinden er ophørt, skal mæglingsmødet afholdes omgående og senest dagen efter arbejdsstandsningens iværksættelse.

Stk. 3. På mæglingsmødet skal de til grund for det påståede brud liggende omstændigheder klarlægges, drøftes og så vidt muligt løses. Der udarbejdes protokol over møderne.

Stk. 4. Vægring mod deltagelse i mæglingsmødet anses som brud på denne hovedaftale. I tilfælde heraf er modparten berettiget til omgående at henvise sagen til afgørelse i Arbejdsretten.

§ 10 Forståelse af og brud på hovedaftalen

Uoverensstemmelse om forståelsen af denne hovedaftale søges bilagt ved forhandling mellem parterne og behandles, i mangel af enighed, efter reglerne i § 8, stk. 2 - 7. Brud på denne hovedaftale behandles efter reglerne i § 9.

§ 11 Tillidsrepræsentantregler

Parterne er enige om, at de nærmere forhold vedrørende tillidsrepræsentanter reguleres ved kollektiv aftale.

§ 12 Afskedigelse

Ved afskedigelse af en medarbejder må vilkårligheder ikke finde sted, ligesom afskeden skal være skriftlig og i øvrigt sagligt begrundet.

Stk. 2. Parterne er enige om, at der aftales regler og procedurer om opsigelser i overenskomsten.

§ 13 Ikrafttrædelse og opsigelse

Hovedaftalen er gældende, indtil den med 6 måneders varsel opsiges til en 1. januar.

Den af parterne, der måtte have ønske om ændringer i Hovedaftalen, skal, med mindre andet aftales, 6 måneder forud for opsigelsen underrette modparten herom, hvorefter der optages forhandlinger med det formål at opnå enighed og derved undgå opsigelse af Hovedaftalen.

Stk. 2. Er forhandlingerne efter stedefunden opsigelse ikke afsluttet til den pågældende 1. januar, gælder Hovedaftalen, uanset, at opsigelsestidspunktet overskrides, indtil de ikraftværende kollektive overenskomster afløses af nye, og den bortfalder da ved de nye kollektive overenskomsters ikrafttræden.

København d.

For Kræftens Bekæmpelse



Charlotte Dehlie
HR-chef

København d.

For Akademikerorganisationerne



Djøf som servicerende organisation



DM som servicerende organisation

Strandboulevarden 49
2100 København Ø

Tlf +45 3525 7500
Fax +45 3525 7701
www.cancer.dk

UNDER PROTEKTION AF
HENDES MAJESTÆT DRONNINGEN

OVERENSKOMST

MELLEM

KRÆFTENS BEKÆMPELSE

OG

AKADEMIKERNE

Overenskomsten er indgået mellem Kræftens Bekæmpelse og en række akademikerorganisationer under Akademikernes Centralorganisation, der har underskrevet overenskomsten

INDHOLDSFORTEGNELSE

§1. OVERENSKOMSTENS OMRÅDE	4
§2. ANSÆTTELSESBEVIS	4
§3. LØN.....	4
§4. GAMMELT LØNSTRUKTUR.....	5
§5. NY LØNSTRUKTUR.....	5
§6. FUNKTION I HØJERE STILLING	7
§7. PENSION.....	7
§8. DELTIDSBESKÆFTIGELSE	8
§9. FLEKSJOB.....	8
§10. ARBEJDSSTID	8
§11. FERIE OG SÆRLIGE FERIEDAGE	8
§12. BARSEL OG OMSORGS DAGE.....	8
§13. BARN S SYGDOM.....	9
§14. UDDANNELSE.....	9
§15. UDDANNELSE AF IKKE-AUTORISEREDE PSYKOLOGER.....	9
§16. DØDSFALD	9
§17. OPSIGELSESVARSLER.....	9
§18. OPSIGELSE.....	9
§19. OMSTRUKTURERINGER.....	10
§20. TILLIDSREPRÆSENTANT	11
§21. LOKALAFTALER	11
§22. SAMARBEJDE.....	11
§23. HOVEDAFTALE	11
§24. OVERENSKOMSTENS VARIGHED	11
UNDERSKRIFTER	11

BILAGSOVERSIGT

Bilag 1	Oversigt over overenskomstens område og pensionskasser, opdateres løbende
Bilag 2	Lønforløb i gammel lønstruktur på den fællesakademiske lønskala
Bilag 3	Skalatrinslønninger i gammelt lønstruktur
Bilag 4	Gammel lønstruktur – for akademikere ansat før 1. april 2015
Bilag 5	Implementering af ny løn
Bilag 6	Fællesaftale om arbejdstid i Kræftens Bekæmpelse
Bilag 7	Fællesaftale om ferie i Kræftens Bekæmpelse
Bilag 8	Fællesaftale om tillidsrepræsentanter i Kræftens Bekæmpelse
Bilag 9	Protokollat om øget og mere fleksibel arbejdstid
Bilag 10	Protokollat om rammerne for etablering af bruttolønsordninger
Bilag 11	Fællesaftale om barsel i Kræftens Bekæmpelse

Bilag 12	Kræftens Bekæmpelses konsultaftale
Bilag 13	Den videnskabelige stillingsstruktur

§1. OVERENSKOMSTENS OMRÅDE

Overenskomstens dækningsområde omfatter akademikere i Kræftens Bekæmpelse, som har en uddannelse, der fremgår af Uddannelsesbilaget (for tiden bilag A) i den til enhver tid gældende Overenskomst for Akademikere i Staten, og hvor uddannelsen er en nødvendig forudsætning for varetagelsen af stillingen.

Stk. 2. Endvidere dækker overenskomsten kandidatuddannelser, som nævnt i statsoverenskomsten (for tiden bilag A), der gennemføres med udgangspunkt i en professionsbacheloruddannelse. Det er forudsat, at de pågældende kandidater udfører akademisk arbejde og ikke omfattet af anden gældende overenskomst.

Stk. 3. Medarbejdere omfattet af overenskomsten, ansat til mere end 8 timer i gennemsnit pr. uge, omfattes i Kræftens Bekæmpelse af Funktionærloven.

§2. ANSÆTTELSESBEVIS

Kræftens Bekæmpelse udfærdiger et ansættelsesbevis til medarbejderen efter bestemmelserne i ansættelsesbevisloven.

§3. LØN

Lønnen udbetales månedsvis bagud, så den er til disposition den 3. sidste hverdag i måneden. Lønnen er specificeret på den ansattes lønseddel. Samtidig med lønudbetalingen indbetaler Kræftens Bekæmpelse pensionsbidrag i henhold til overenskomstens §4.

Stk. 2. Løn og tillæg reguleres i overensstemmelse med den aftalte procentregulering og reguleringsordning for ansatte i staten.

Stk. 3. Uanset om den ansatte er aflønnet efter den gamle lønstruktur eller efter ny løn for akademikere, består lønnen af et grundlønsløb, hvori den ansatte placeres i forhold til sin anciennitet, jf. stk. 4-5. Lønnen kan herudover bestå af centralt og lokalt fastsatte tillæg.

Stk. 4. Den ansattes anciennitet regnes normalt efter kandidatalder, hvorved forstås det antal år den pågældende efter bestået eksamen har været beskæftiget med akademisk arbejde. Barselsorlov, jf. §9, herunder også ulønnet forældreorlov, og øvrig orlov, hvorunder den ansatte har modtaget fuld løn, samt eventuel værnepligtstjeneste efter afsluttet uddannelse, regnes med i lønancienniteten. Ancienniteten afrundes opad til et helt antal måneder. Det kan aftales, at relevant erhvervserfaring før kandidateksamen kan medregnes i ancienniteten.

Bemærkning til stk. 4: For kandidater, der har opnået ph.d.-graden, medregnes op til 3 år i ancienniteten ved senere ansættelse efter akademikeroverenskomsten. Ved evt. forlængelse af ansættelsesperioden som følge af barsel/adoption, langvarig sygdom eller værnepligtstjeneste tillægges der dog yderligere anciennitet svarende til denne forlængelse. For kandidater, der ikke gennemfører hele ph.d.-forløbet, medregnes kun den del af forløbet, der er godkendt af uddannelsesinstitutionen samt eventuel fraværperiode(r) inden for ansættelsesperioden som følge af barsel eller adoption.

Stk. 5. Ansættes en nyuddannet akademiker, som har afsluttet sin uddannelse med en skriftlig specialeafhandling, regnes anciennitet fra den første i den måned, hvor forhåndsgodkendelsen er givet.

Stk. 6. Tillidsrepræsentanten involveres i lønfastsættelsen ved ansættelse af medarbejdere på Ny løn, og indtages i ansættelsen af nye medarbejdere så tidligt som muligt.

§4. GAMMELT LØNSTRUKTUR

Akademikere ansat i Kræftens Bekæmpelse før 1. april 2015 aflønnes med efter den gamle lønstruktur, jf. bilag 4.

Stk. 2. Fra og med den 1. april 2016 vil akademikere, der er ansat på gammel løn, blive omplaceret til ny løn, når de står på sluttrin på gammel løn. Overgangen er permanent.

Stk. 3. Med virkning fra 1. april 2016 kan akademikere ansat på ikke-sluttrin på gammel løn frit overgå til ny løn, hvis overgangen ikke medfører en lønforbedring for medarbejderen. Overgangen er permanent.

§5. NY LØNSTRUKTUR

Akademikere ansat i Kræftens Bekæmpelse fra 1. april 2015 aflønnes i et grundlønsløb med 6 trin, der alle er 1-årige. Nyuddannede kandidater indplaceres på trin 4. Oprykning til trin 5 sker efter 2 års beskæftigelse, jf. §3, stk. 4 og 5.

Stk. 2.

Bacheloror indplaceres på trin 1. Oprykning til trin 2 sker efter 1 års beskæftigelse, jf. §3, stk. 4 og 5. Sluttrin for bacheloror er trin 5 på skalaen.

Akademikere på ny løn (bacheloror)	Akademikere på ny løn (kandidater)	Kræftens Bekæmpelses grundløn (grundbeløb marts 2012)
Trinforløb	Trinforløb	Akademikere på ny løn (ekskl. pension)
1		20.449,92 kr.
2		20.926,58 kr.
4	4	23.770,00 kr.
4	4	23.770,00 kr.
5	5	25.618,08 kr.
	6	27.303,58 kr.
	7	27.652,75 kr.
	8	28.964,25kr.

Lønnen består herudover af

a. Centralt aftalte funktionstillæg

- Læger: Et lægetillæg på 43.300 kr. (grundbeløb marts 2012), svarende til det tidligere lægetillæg for læger med A-autorisation
- Forskere: Et forskertillæg på 43.550 kr. (grundbeløb marts 2012), svarende til det statslige tillæg til videnskabelige assistenter
- Administrative akademikere: et rådighedstillæg på 36.700 kr. (grundbeløb marts 2012) på trin 4, svarende til det statslige tillæg for 1-3 års anciennitet
41.900 kr. (grundbeløb marts 2012) på trin 5, svarende til det statslige tillæg for 4-6 års anciennitet

57.700 kr.(grundbeløb marts 2012) på trin 6
 72.300 kr. (grundbeløb marts 2012) på trin 7
 79.500 kr.(grundbeløb marts 2012) på trin 8

Rådighedstillægget ydes for en rådighedsforpligtelse på 20 timer pr. kalenderkvartal

- Psykologer: Et psykologtillæg på 36.700 kr. (grundbeløb marts 2012)

b. Centralt aftalte kvalifikationstillæg

- Læger: Ved opnåelse af en ph.d. grad, erstattes lægetillægget af et ph.d. tillæg på
 57.700 kr. (grundbeløb marts 2012) på trin 6
 72.300 kr. (grundbeløb marts 2012) på trin 7
 79.500 kr. (grundbeløb marts 2012) på trin 8

Bedømmes en læge som kvalificeret som seniorforsker suppleres ph.d. tillægget af et seniorforskertillæg på 60.900 kr. (grundbeløb marts 2012)

Læger uden en ph.d. grad, ansat udenfor Center for Kræftforskning, som varetager en særlig specialfunktion i Kræftens Bekæmpelse, ydes et anciennitetstillæg, der erstatter lægetillægget:

57.700 kr. (grundbeløb marts 2012) på trin 6
 72.300 kr. (grundbeløb marts 2012) på trin 7
 79.500 kr. (grundbeløb marts 2012) på trin 8

Læger uden en ph.d. grad, ansat udenfor Center for Kræftforskning, som varetager en særlig specialfunktion i Kræftens Bekæmpelse, ydes et centralt fastsat kvalifikationstillæg, der supplerer anciennitetstillægget, ved gennemførelsen af en for stillingen relevant efteruddannelse på masterniveau. Kvalifikationstillægget er på 60.900 kr. (grundbeløb marts 2012)

Som udgangspunkt finansierer medarbejderen op til halvdelen af udgifterne til efteruddannelsen via en bruttolønsordning.

- Forskere: Ved opnåelse af en ph.d. grad erstattes forskertillægget af et ph.d. tillæg på
 57.700 kr. (grundbeløb marts 2012) på trin 6
 72.300 kr. (grundbeløb marts 2012) på trin 7
 79.500 kr. (grundbeløb marts 2012) på trin 8

Bedømmes en forsker som kvalificeret som seniorforsker suppleres ph.d. tillægget af et seniorforskertillæg på 60.900 kr.(grundbeløb marts 2012)

- Psykologer: Ved opnåelse af autorisation erstattes psykologtillægget af et autorisationstillæg på
 43.800 (grundbeløb marts 2012) på trin 5
 57.700 kr. (grundbeløb marts 2012) på trin 6
 72.300 kr. (grundbeløb marts 2012) på trin 7
 79.500 kr.(grundbeløb marts 2012) på trin 8

Psykologer: Ved opnåelse af en for arbejdet i Kræftens Bekæmpelse relevant specialistgrad suppleres autorisationstillægget af et specialstillæg på 60.900 kr. (grundbeløb marts 2012)

Psykologer: Ved opnåelsen af en supervisoruddannelse suppleres autorisationstillægget og et evt. specialstillæg af et supervisortillæg på 12.500 kr. (grundbeløb marts 2012)

c. Individuelt aftalte funktionstillæg

d. Individuelt aftalte kvalifikationstillæg

Til allerede ansatte akademikere, der ønsker at overgå til Ny Løn ydes et personligt tillæg, der udligner en eventuel forskel mellem pågældendes samlede løn og lønnen på ny løn (udligningstillæg). Derfor vil ingen allerede ansat akademiker, der ønsker at overgå til ny løn, opleve en lønnedgang i forbindelse med overgang til Ny Løn.

Stk. 3. Lokal løndannelse

Efter forhandling mellem Kræftens Bekæmpelse og den relevante tillidsrepræsentant kan der ydes individuelt aftalte funktions- og kvalifikationstillæg til den enkelte ansatte. Forhandlingen sker på årlig basis og udmøntningen af tillæg tager udgangspunkt i de kriterier, Kræftens Bekæmpelse og tillidsrepræsentanterne har fastlagt i fællesskab som værende den indholdsmæssige ramme for Ny Løn.

§6. FUNKTION I HØJERE STILLING

Under midlertidig funktion af mere end tre ugers varighed i en højere stilling ydes den ansatte et funktionstillæg. Funktionstillæggets størrelse fastsættes på baggrund af de arbejdsopgaver og ansvarsområder, den ansatte varetager i perioden. Medarbejderen kan inddrage tillidsrepræsentanten i fastsættelsen af funktionstillægget.

§7. PENSION

Pensionsbidraget udgør 17,5 % af den pensionsgivende løn og betales af Kræftens Bekæmpelse.

Stk. 2. Den pensionsgivende løn defineres som den ansattes grundløn samt centralt og lokalt fastsatte tillæg.

Stk. 3. Den ansatte indtræder i pensionsordningen straks ved ansættelsen.

Stk. 4. Pensionen indbetales til den pensionskasse, den ansatte i kraft af sin uddannelse tilhører jf. bilag 1. De medarbejdere, der jf. oversigten hører til PFA pension, indmeldes under Kræftens Bekæmpelses firmapensionsordning i PFA.

Stk. 5. Ved fratrædelse kan medlemmet ikke frit disponere over pensionsordningen. Genkøb kan alene ske under særlige omstændigheder i forbindelse med varig ophold i udlandet eller indbetaling af en meget begrænset beløb. Den enkelte pensionskasse kan fastsætte nærmere regler.

Stk. 6. For timelønnede udbetaler Kræftens Bekæmpelse som udgangspunkt pensionsbidraget sammen med timelønnen i henhold til Fællesaftale om arbejdstid §5 stk. 1 (bilag 6)

Stk. 7. Hvis en ansat ønsker en større indbetaling til sin overenskomstfastsatte pensionsordning ved samtidig at få reduceret sin løn tilsvarende, skal Kræftens Bekæmpelse imødekomme ønsket. Den ansatte skal skriftligt

oplyse om størrelsen af det forhøjede pensionsbidrag enten i form af et fast kronebeløb eller med en procent af den pensionsgivende løn, samt i hvilken periode det forhøjede pensionsbidrag indbetales.

Kræftens Bekæmpelse kan fastsætte procedurer, f.eks. tidspunkt for fremsættelse af anmodninger og ændringer af indbetalinger mv.

Stk. 8. Udenlandske statsborgere, der ansættes i lønforløbet som forskere, kan vælge at blive bruttobeskattet af deres pensionsbidrag.

§8. DELTIDSBESKÆFTIGELSE

Med hensyn til vilkårene for deltidsbeskæftigelse henvises til Fællesaftale om arbejdstid (bilag 6)

§9. FLEKSJOB

Ved ansættelse i fleksjob i Kræftens Bekæmpelse aflønnes den ansatte i henhold til gældende overenskomst efter forhandling med den relevante tillidsrepræsentant.

§10. ARBEJdstID

Med hensyn til vilkårene for arbejdstiden henvises til Fællesaftale om arbejdstid (bilag 6).

§11. FERIE OG SÆRLIGE FERIEDAGE

Med hensyn til optjening og afvikling mv. af ferie og særlige feriedage henvises til Fællesaftale om ferie (bilag 7).

Stk. 2. Kræftens Bekæmpelse yder 2 ugers ferie med fuld løn i hovedferieperioden, jf. stk. 3, til nyansatte nyuddannede kandidater.. Det er en forudsætning for tildelingen af ferie med fuld løn, at medarbejderen ikke tidligere har været ansat i en anden stilling på baggrund af sin kandidatuddannelse, og at medarbejderen ikke qua sin ansættelse i Kræftens Bekæmpelse har optjent ret til mere end 3 ugers betalt ferie efter almindelige optjeningsregler.

Stk. 3: De to ugers ferie kan kun afholdes i førstkomende hovedferieperiode, efter medarbejderens ansættelse. De to ugers ferie kan afholdes efter prøvetidens udløb.

Stk. 4. Ferie tildelt efter stk. 3 afregnes ikke til Feriekonto ved fratræden før, de er afholdt. Ferie tildelt efter stk. 3 kan ikke overføres til afholdelse i et senere ferieår.

Stk. 5. Uagtet §14 i Fællesaftale om ferie (bilag 7) kan medarbejdere ansat som forskere med tillæg efter overenskomstens bestemmelser for forskere, ansat inden for den videnskabelige stillingsstruktur (bilag 13) på et hvilket som helst tidspunkt i et indeværende ferieår meddele nærmeste leder, at de ønsker de særlige feriedage til afholdelse i samme ferieår godtgjort kontant med den næstkommende lønkørsel. Samme medarbejdergruppe kan ligeledes overføre særlige feriedage til senere kontant godtgørelse.

Stk. 6. Det særlige ferietillæg udgør 2,75 %.

§12. BARSEL OG OMSORGSdAGE

Den ansatte er omfattet af fællesaftale om barsel i Kræftens Bekæmpelse.

Stk. 2. Hvis en akademiker har terminsdato jf. vandrejournalen indenfor 3 måneder efter ansættelsesophør, og den ansatte har haft 12 måneders uafbrudt ansættelse forud for ansættelsesophøret, er den ansatte berettiget til løn og pension under barslen jf. stk. 1.

Stk. 3. Bestemmelsen i stk. 2 gælder ligeledes, hvis den ansatte har haft tidsbegrænsede ansættelser svarende til 12 måneders ansættelse med mindre end 1 måneds samlet afbrydelse mellem stillingerne.

§13. BARNES SYGDOM

Den ansatte har ret til to dages frihed med løn til pasning af et sygt barn i henhold til § 7, stk. 1, nr. 2, b) i fællesaftalen om arbejdstid (bilag 6), når

- Hensynet til barnets forhold gør dette nødvendigt
- Forholdene i Kræftens Bekæmpelse tillader det
- Barnet er under 18 år
- Barnet er hjemmeboende

§14. UDDANNELSE

Kræftens Bekæmpelse afsætter årligt en pulje på 150.000 kr. til kompetenceudvikling af akademikere ansat som trådgivere i kræftrådgivningerne og på Kræftlinjen. Puljen anvendes til længerevarende kompetenceudviklingsforløb, og kan herunder anvendes til psykologers videreuddannelse i forbindelse med specialistuddannelse.

Stk. 2. Der uddeles midler fra puljen én gang årligt. Puljen kan søges af akademikere, der har været ansat i Kræftens Bekæmpelse i mindst et år.

Stk. 3. Eventuelle ubrugte puljemidler lægges til det følgende års pulje.

§15. UDDANNELSE AF IKKE-AUTORISEREDE PSYKOLOGER

Kræftens Bekæmpelse tilbyder nyansatte ikke-autoriserede psykologer den relevante efteruddannelse jf. gældende lovgivning, der giver grundlag for autorisation. Nærmeste leder og den ansatte lægger en plan for efteruddannelsen i forbindelse med ansættelsen, så det muliggør, at autorisation er opnået indenfor 3 år efter ansættelsen.

§16. DØDSFALD

Hvis en ansat dør i ansættelsestiden, betaler Kræftens Bekæmpelse tre måneders løn til den ansattes ægtefælle eller samboende børn under 23 år, som den ansatte havde forsørgelsespligt for. Denne bestemmelse træder i stedet for funktionærlovens § 8.

§17. OPSIGELSESVARSLER

For ansatte, der er funktionærer, henvises der til funktionærloven.

Stk. 2. For ansatte, der ikke er funktionærer, kan opsigelse gensidigt ske med 14 dages varsel inden for de første 6 måneders ansættelse, så fratræden sker ved arbejdstids ophør den 14. dag. Efter 6 måneders uafbrudt ansættelse er opsigelsesvarslet gensidigt en måned til udgangen af en måned.

§18. OPSIGELSE

Det påhviler Kræftens Bekæmpelse at meddele enhver uansøgt opsigelse skriftligt til den ansatte og den forhandlingsberettigede organisation. Meddelelsen skal indeholde en begrundelse for opsigelsen.

Stk. 2. For så vidt angår behandling i øvrigt af sager om opsigelse af ansatte henvises til funktionærlovens bestemmelser.

Stk. 3. Ansatte, der har været uafbrudt beskæftiget i Kræftens Bekæmpelse i mindst 9 måneder på opsigelsestidspunktet kan fremsætte krav på godtgørelse, hvis en afskedigelse ikke kan anses for rimelig begrundet i den ansattes eller Kræftens Bekæmpelses forhold, efter reglerne i §18 stk. 4-13.

Stk. 4. Tvister i forbindelse med opsigelse af ansatte skal søges løst ved lokale forhandlinger mellem Kræftens Bekæmpelse og den ansatte. Ved disse forhandlinger skal den ansatte have mulighed for at lade sig bistå af den forhandlingsberettigede faglige organisation. Begæring om lokal forhandling fremsendes skriftligt til Kræftens Bekæmpelse senest en måned efter opsigelsen er modtaget af den ansatte. Begæringen skal indeholde en kort beskrivelse af de forhold, der giver anledning til begæringen. Forhandlingen skal afholdes hurtigst muligt og senest 15 arbejdsdage efter begæringen er modtaget af Kræftens Bekæmpelse.

Stk. 5. Hvis der ikke opnås enighed i sagen ved de lokale forhandlinger, kan sagen videreføres ved en faglig voldgift nedsat i overensstemmelse med det, der følger af §§ 18, stk. 6. - 12.

Stk. 6. Ved behandling af spørgsmålet om opsigelsens berettigelse nedsættes en faglig voldgiftsret, jf. lov om Arbejdsretten og faglige voldgiftsretter. Voldgiftsretten nedsættes af parterne i overenskomsten. Parterne kan aftale fortrolighed i den enkelte sag.

Stk. 7. Klageskrift afgives inden for en frist af 6 kalenderuger fra afholdelse af forhandlingen. Ved opgørelsen af fristen medregnes dagen, hvor forhandlingen afholdes. Afholdes forhandlingen en tirsdag, skal organisationen afgive klageskrift senest mandag i den 6. kalenderuge herefter. Overskridelse af fristen indebærer, at organisationen ikke kan videreføre sagen i henhold til aftalens bestemmelser.

Stk. 8. Svarskrift afgives senest 6 kalenderuger efter, at klageskriftet er fremsendt.

Stk. 9. Opmanden fastsætter frister for eventuel yderligere skriftveksling. Fristerne bør normalt ikke overstige 4 kalenderuger.

Stk. 10. De respektive parter kan aftale at fravige fristerne i §18, stk. 7-9. Aftaler parterne ikke at fravige fristerne, kan opmanden dog undtagelsesvis udsætte en frist. Ved beslutning om udsættelse tages navnlig hensyn til, om denne er begrundet i lovligt forfald, eller om der i øvrigt antages at foreligge særlige omstændigheder, der kan begrunde udsættelsen.

Stk. 11. Ved overskridelse af en af de i §18, stk. 7-9 omhandlede frister finder principperne i retsplejelovens bestemmelser om udeblivelse anvendelse. Dog finder bestemmelserne om genoptagelse ikke anvendelse.

Stk. 12. Voldgiftsretten afsiger en motiveret kendelse. I de tilfælde, hvor voldgiftsretten måtte finde, at den foretagne opsigelse er urimelig og ikke begrundet i den ansattes eller Kræftens Bekæmpelses forhold, kan det pålægges Kræftens Bekæmpelse at betale den pågældende en godtgørelse. Godtgørelsens størrelse fastsættes af voldgiftsretten og skal være afhængig af sagens omstændigheder og den pågældendes anciennitet i Kræftens Bekæmpelse.

Stk. 13. I tilfælde, hvor den ansattes adfærd begrunder bortvisning, kan opsigelse ske uden varsel. Hvis organisationen skønner, at bortvisningen ikke er rimeligt begrundet i den ansattes forhold, kan sagen forhandles jf. bestemmelserne i §18. Forhandlingen sker i så fald mellem de centrale parter.

§19. OMSTRUKTURERINGER

Parterne er enige om, at der skal søges sikret medarbejderne størst mulig trivsel og tryghed i ansættelsen.

Stk. 2. Såfremt Kræftens Bekæmpelse påtænker at gennemføre nedskæringer, omstruktureringer eller lignende, skal sådanne planer drøftes i Kræftens Bekæmpelses hovedsamarbejdsudvalg, lokale samarbejdsudvalg og med tillidsrepræsentanterne. Sådanne drøftelser skal finde sted tidligst muligt, og under alle omstændigheder inden de pågældende foranstaltninger besluttet.

Stk. 3. Såfremt dele af en sektion, afdeling eller lignende opsplittes med henblik på ekstern overdragelse, skal konsekvenserne heraf drøftes mellem Kræftens Bekæmpelse og berørte tillidsrepræsentanter. Organisationerne orienteres af Kræftens Bekæmpelse senest, når ovennævnte endelige beslutning foreligger.

Stk. 4. Kræftens Bekæmpelse er indstillet på at søge afskedigelser undgået, og hvor det ikke kan undgås at nedlægge stillinger at søge at tilbyde de pågældende anden beskæftigelse.

Stk. 5. Såfremt Kræftens Bekæmpelse ikke kan tilbyde medarbejderen anden beskæftigelse, yder Kræftens Bekæmpelse medarbejderen støtte i form af f.eks. kompetenceudvikling, karriererådgivning eller lignende.

§20. TILLIDSREPRÆSENTANT

Der henvises til Fællesaftale om tillidsrepræsentanter (bilag 8).

Stk. 2 For funktionen som tillidsrepræsentant ydes et pensionsgivende månedligt funktionstillæg svarende til 5% af den ansattes sædvanlige månedlige løn.

§21. LOKALAFTALER

Der kan mellem Kræftens Bekæmpelse og tillidsrepræsentanten indgås lokale aftaler, der supplerer denne overenskomst. Bestemmelserne i overenskomsten kan ikke fraviges ved aftale mellem lederen og den ansatte.

Stk. 2. Lokalaftale, kutymmer, reglementer m.v. kan opsiges af begge parter med 3 måneders varsel til udgangen af en måned.

§22. SAMARBEJDE

Aftale om samarbejde i Landsforeningen til Kræftens Bekæmpelse er gældende.

§23. HOVEDAFTALE

Hovedaftale mellem Kræftens Bekæmpelse og Akademikerne er gældende.

§24. OVERENSKOMSTENS VARIGHED

Overenskomsten træder i kraft den 1. april 2015. Overenskomsten med samtlige bilag, protokollater og fællesaftaler kan af begge parter opsiges med 3 måneders varsel til en 31. marts – dog tidligst til den 31. marts 2018.

Stk. 2. Selv om overenskomsten er opsagt, er parterne dog forpligtet til at overholde dens bestemmelser, indtil anden overenskomst træder i stedet, eller arbejdsstandsning (strejke, blokade, lockout eller boykot) er iværksat.

Underskrifter

København, den 29. januar 2016

For Kræftens Bekæmpelse



DJØF som servicerende organisation

Overenskomst 2015-2018



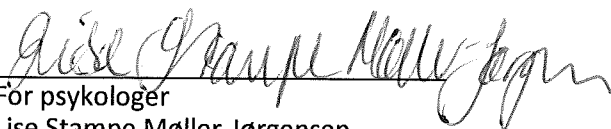
HR-chef Charlotte Dehlie



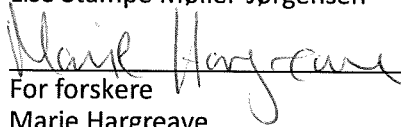
DM som servicerende organisation



For administrative akademikere
Ann-Britt Kvernød



For psykologer
Lise Stampe Møller-Jørgensen



For forskere
Marie Hargreave

For læger
Mogens Munch Nielsen

Oversigt over overenskomstens forhandlingsberettigede organisationer, uddannelser og pensionsordninger

I nedenstående oversigt er det anført, hvilke kandidat- og bacheloruddannelser mv. der er omfattet af akademikeroverenskomsten, ligesom det fremgår hvilken/hvilke organisation/-er, der er forhandlingsberettiget i forhold til de respektive uddannelser. Nye kandidatuddannelser optages løbende i overenskomsten på grundlag af grænsedragning mellem de relevante (akademiker)organisationer.

Cirkulærebemærkning:

På grundlag af grænsedragning af nye uddannelser mellem akademikerorganisationerne ajourfører Finansministeriet løbende bilag A. Der udsendes særskilt cirkulære om eventuelle ændringer/tilføjelser.

Kandidatuddannelser som nævnt i bilag A, der gennemføres med udgangspunkt i en professionsbacheloruddannelse, er omfattet af overenskomsten, medmindre andet fremgår nedenfor. Det er forudsat, at de pågældende kandidater udfører akademisk arbejde og ikke er omfattet af anden gældende overenskomst.

Overenskomsten omfatter ikke ledere og lærere med en grunduddannelse, der er omfattet af CO10's organisationsaftaler for professionshøjskolerne, og som med udgangspunkt i professionsbacheloruddannelsen har gennemført en kandidatuddannelse. Det fremgår endvidere til hvilke pensionsordninger, pensionsbidrag skal indbetales, jf. overenskomstens § 10, stk. 5.

I henhold til overenskomstens § 10, stk. 7 er der aftalt følgende fravigelser fra det generelt gældende om indbetaling af pensionsbidrag.

- a) Akademikere ansat inden den 1. april 1977 ved handelsskoler i henhold til overenskomsten med Gymnasieskolernes Lærerforening kan fortsat indbetale pensionsbidrag til MP Pension.
- b) For en række uddannelser er forhandlingsretten grænsedraget mellem organisationerne med udgangspunkt i, hvilket område der sker ansættelse på. I sammenhæng hermed følger det af ansættelsesområdet, hvilken pensions-

ordning pensionsbidraget skal indbetales til. I tilfælde, hvor den ansatte skifter mellem ansættelsesområder med den konsekvens, at der i medfør af § 10, stk. 5 og Bilag A vil ske ændring vedrørende forhandlingsrettens placering og pensionskassetilhøret, vil den ansatte kunne opretholde den hidtidige pensionsordning. Det drejer sig om følgende uddannelser, hvor pensionskassetilhøret følger af en grænsedragning på grundlag af ansættelsesområdet: Cand.act, cand.scient.san.publ, cand.interpret, cand.ling.merc., cand.mag. i sprog og internationale forhold og cand.mag i kultur, kommunikation og globalisering, cand.mag i virksomhedskommunikation. MA in international business Communication – Multicultural Communication in Organizations. Dispensationen gælder tilsvarende for så vidt angår cand.theol., der skifter mellem ansættelse som forsker/underviser og overenskomstansat sognepræst, og for bachelorer i medicinalkemi, som opnår kandidatgraden i medicinalkemi under ansættelsen i staten. For nogle uddannelser vil skift af ansættelsesområde medføre ændringer vedrørende forhandlingsrettens placering, mens pensionskassetilhørsforholdet ikke ændres. Dette er bl.a. tilfældet hvor magistre og cand.phil'er skifter mellem ansættelse på erhvervsskoleområdet og andre dele af staten, og hvor psykologer skifter mellem ansættelse på en professionshøjskole og andre dele af staten.

- c) For cand.scient.san.publ., der er ansat i staten forud for 1. april 2005, hvor uddannelsen blev omfattet af akademikeroverenskomsten, er det aftalt, at indbetalingen af pensionsbidrag til MP Pension eller JØP kan videreføres uændret, i tilfælde hvor andet pensionskassetilhør måtte følge af overenskomstens § 10, stk. 5 og bilag A.
- d) For civiløkonomer (HA og HD), der har indbetalt pensionsbidrag til AP-pension i tilknytning til en ansættelse i staten forud for 1. januar 2010, er det aftalt, at pensionsindbetalingerne fortsat kan ske til AP-pension i tilfælde af stillingsskift eller genansættelse i staten. Tilsvarende gælder for så vidt angår kandidater med erhvervssproglig/erhvervsøkonomisk afgangseksamen (ESA).

Cirkulærebemærkninger til bilag A:

Om uddannelserne henvises der til:

- a) *Uddannelses- og Forskningsministeriets bekendtgørelse nr. 1520 af 16. december 2013 om bachelor- og kandidatuddannelser ved universiteterne (uddannelsesbekendtgørelsen) med efterfølgende ændringer samt til tidligere bekendtgørelser.*

Uddannelses- og Forskningsministeriets bekendtgørelse nr. 1410 af 12. december 2014 om de videregående kunstneriske uddannelsesinstitutioner på Uddannelses- og Forskningsministeriets område

På de områder, hvor der er en delt forhandlingsret, indestår de berørte organisationer for, at arbejdsgiveren har opfyldt sin forhandlings- og orienteringspligt ved henvendelse til en af de respektive organisationer. Det påhviler organisationerne selv at informere og koordinere indbyrdes, således at uklarheder omkring placering af forhandlingsretten ikke kommer til at ligge arbejdsgiveren til last.

Som anført i de generelle bemærkninger i cirkulæret, pkt. 6, har en række AC-organisationer indgået aftale om frit organisationsvalg.

Bemærkningerne omfatter tilsvarende oversigten over pensionsordninger.

Ansættelse af akademiske medarbejdere med udenlandsk uddannelse

Ansættelse efter overenskomsten af akademiske medarbejdere med udenlandsk uddannelse sker, hvor uddannelsen er på niveau med og er sammenlignelig med en uddannelse som nævnt i bilag A.

Ved ansættelse af akademiske medarbejdere med udenlandske uddannelser kan ansættelsesmyndigheden i tvivlstilfælde indhente en vurdering af uddannelsens niveau hos Styrelsen for Videregående Uddannelser. Udenlandske uddannelser, som Styrelsen for Videregående Uddannelser tidligere har vurderet, kan findes på Uddannelses- og Forskningsministeriets hjemmeside www.ufm.dk.

I de tilfælde hvor Styrelsen for Videregående Uddannelser har tilvejebragt ækvivalensvurdering med henblik på opnåelse af en dansk autorisation, jf. § 2a, stk. 1, nr. 1, i lovbekendtgørelse nr. 579 af 1. juni 2014, og uddannelsen på den baggrund kan henføres til en specifik dansk uddannelse i bilag A, er uddannelsen omfattet af overenskomsten på de vilkår, der gælder for den tilsvarende danske uddannelse i bilag A.

I. Kandidatuddannelser m.fl.

Uddannelse	Forhandlingsberettiget organisation	Pensionskasse
Akademiingeniør	Ingeniørforeningen, IDA	Ingeniørforeningens Pensionskasse: Ingeniørpension, Danske Civil- og akademiingeniørers Pensionskasse (DIP)
Bibliotekar DB	Bibliotekarforbundet	PFA Pension (indtil 31.8. 2012 Kommunernes Pensionsforsikring)
Bibliotekar med afgangsek-samen fra Danmarks Biblioteksskole/Det informationsvidenskabelige Akademi (IVA)	Bibliotekarforbundet	PFA Pension) (indtil 31.8. 2012 Kommunernes Pensionsforsikring)
Cand.act.	Djøf	Juristernes og Økonomernes Pensionskasse
	Dansk Magisterforening (DM)	MP Pension
Cand.act. i stillinger som underviser eller forsker henhører under Dansk Magisterforening (DM), øvrige henhører under Djøf		
Cand.adm.pol.	Djøf	Juristernes og Økonomernes Pensionskasse
Cand.agro. / Agronom	JA (Jordbrugsakademikerne)	Pensionskassen for Jordbrugsakademikere og Dyr-læger (PJD)
Cand.arch. / Arkitekt	Arkitektforbundet	Arkitekternes Pensionskas-se
Cand.art.	Dansk Magisterforening (DM)	MP Pension
Cand.brom. (Bromatolog)	Ingeniørforeningen, IDA	Ingeniørforeningens Pen-sionskasse: Ingeniørpensi-on, Danske Civil- og aka-demiingeniørers Pensions-kasse (DIP)
Cand.comm.	Djøf	Juristernes og Økonomer-nes Pensionskasse
	Dansk Magisterforening (DM)	MP Pension
Cand.comm. med samfundsvidenskabeligt overbygningsfag, der ikke er gymnasielærer-fag, henhører under Djøf. Cand.comm. fra Roskilde Universitetscenters kommunika-tionsuddannelse med et overbygningsfag fra det naturvidenskabelige eller humanistiske hovedområde samt kandidater med samfundsvidenskabelige overbygningsfag, der er gymnasiefag, eller med internationale udviklingsstudier som overbygningsfag henhører under Dansk Magisterforening (DM).		

Uddannelse	Forhandlingsberettiget organisation	Pensionskasse
Cand.design	Arkitektforbundet	Arkitekternes Pensionskasse
Cand.geom. (Landinspektør)	Den Danske Landinspektørforening, DdL	Den af den Danske Landinspektørforening etablerede pensionsordning
Cand.hort. / Hortonom	JA (Jordbrugsakademikerne)	Pensionskassen for Jordbrugsakademikere og Dyr-læger (PJD)
Cand.hort.arch. / Landskabsarkitekt	JA (Jordbrugsakademikerne)	Pensionskassen for Jordbrugsakademikere og Dyr-læger (PJD)
Cand.interpret	Dansk Magisterforening (DM)	MP Pension
	Forbundet Kommunikation og Sprog	PFAPension
Kandidater henhører under Forbundet Kommunikation og Sprog. Dog henhører stillinger som forsker eller underviser ved de højere læreanstalter mv. samt ved professionshøjskoler under Dansk Magisterforening (DM).		
Cand.it /Kandidat i informationsteknologi	Forhandlingsretten følger den adgangsgivende eksamen	Pensionskassen følger den adgangsgivende eksamen
	Dansk Magisterforening (DM)	MP Pension
	Djøf	Juristernes og Økonomernes Pensionskasse
Kandidater i informationsteknologi, der er optaget på cand.it-uddannelsen på grundlag af en adgangsgivende eksamen (bachelorgrad eller anden uddannelse), der henhører under overenskomstens dækningsområde, henhører under den organisation der har forhandlingsretten til den adgangsgivende eksamen/uddannelse. Kandidater der er optaget på baggrund af en bachelor fra IT-Universitetet henhører under DM. Kandidater i informationsteknologi, der er optaget på cand.it-uddannelsen på andet grundlag henhører under Djøf.		
Cand.jur. /Jurist	Djøf	Juristernes og Økonomernes Pensionskasse
Cand.lact. / Mejeriingeniør	Dansk Mejeriingeniør Forening	AP-Pension
Cand.ling.merc	Dansk Magisterforening (DM)	MP Pension
	Forbundet Kommunikation og Sprog	PFA-Pension
Kandidater henhører under Forbundet Kommunikation og Sprog. Dog henhører stillinger som forsker eller underviser ved de højere læreanstalter mv. samt ved professionshøjskoler under DM (Dansk Magisterforening).		
Cand.mag.	Dansk Magisterforening (DM)	MP Pension

Uddannelse	Forhandlingsberettiget organisation	Pensionskasse
MA in international business communication – Multicultural Communication in Organizations	Forbundet Kommunikation og Sprog	PFA Pension
Cand.mag i kultur, kommunikation og globalisering	Dansk Magisterforening (DM)	MP Pension
	Forbundet for Kommunikation og Sprog	PFA Pension
Kandidater henhører under Forbundet og Kommunikation og Sprog. Dog henhører stillinger som forsker eller underviser ved de højere læreanstalter mv. samt ved professionshøjskoler under DM (Dansk Magisterforening).		
Cand.mag. i sprog og internationale forhold fra Aalborg Universitet	Dansk Magisterforening (DM)	MP Pension
	Forbundet Kommunikation og Sprog	PFA Pension
Kandidater henhører under Forbundet Kommunikation og Sprog. Dog henhører stillinger som forsker eller underviser ved de højere læreanstalter mv. samt ved professionshøjskoler under DM (Dansk Magisterforening).		
Cand.mag. i virksomhedskommunikation	Dansk Magisterforening (DM)	MP Pension
	Forbundet Kommunikation og Sprog	PFAPension
Kandidater henhører under Forbundet Kommunikation og Sprog. Dog henhører stillinger som forsker eller underviser ved de højere læreanstalter mv. samt ved professionshøjskoler under DM (Dansk Magisterforening).		
Cand.manu. (se også kiropraktor)	Dansk Kiropraktor Forening	SEB Pension
Cand.med.vet. / Dyrlæge	Den Danske Dyrlægeforening	Pensionskassen for Jordbrugsakademikere og Dyrlæger (PJD)
Cand.merc., herunder - Cand.merc.(jur.) - Cand.merc.(fil.) - Cand.merc.(mat.) - Cand.merc. (it) - Cand.merc. (dat) - Cand.merc. (psyk.)	Djøf	Juristernes og Økonomernes Pensionskasse
Cand.merc.(kom)	Djøf	Juristernes og Økonomernes Pensionskasse
	Forbundet Kommunikation og Sprog	PFAPension
Cand.merc.(kom) henhører under Forbundet Kommunikation og Sprog, hvis kandidaten er optaget på uddannelsen på grundlag af en bacheloruddannelse indenfor medier, kommunikation, information og erhvervssprog. Andre cand.merc.(kom) henhører under Djøf.		

Uddannelse	Forhandlingsberettiget organisation	Pensionskasse
Cand.merc.aud.	Djøf	Juristernes og Økonomernes Pensionskasse
Cand.merc.int.	Djøf	Juristernes og Økonomernes Pensionskasse
Cand.musicae	Dansk Magisterforening (DM)	MP Pension
Cand.musicae (og bachelorgraden BMus) er kun omfattet af overenskomsten for så vidt angår administrative stillinger og stillinger som underviser eller forsker ved universiteter og højere læreanstalter mv. og ved professionshøjskoler.		
Cand.negot. med 4-årig hhv. 5-årig uddannelse	Djøf	Juristernes og Økonomernes Pensionskasse
Cand.oecon	Djøf	Juristernes og Økonomernes Pensionskasse
Cand.oecon.agro	JA (Jordbrugsakademikerne)	Pensionskassen for Jordbrugsakademikere og Dyr-læger (PJD)
Cand.pharm. /Farmaceut	Pharmadanmark	Pharmadanmarks Pensi- onsordning i PFA Pension hhv. Apotekervæsenets Pensi- onsordning
Cand.phil.	Dansk Magisterforening (DM)	MP Pension
	Gymnasieskolernes Lærerforening	MP Pension
Cand.phil, der ansættes på erhvervsskoleområdet, er grænsedraget til Gymnasieskolernes Lærerforening. Se i øvrigt bemærkningen ad ”Magistre der ansættes til undervisning på erhvervsskoleområdet”		
Cand.polit.	Djøf	Juristernes og Økonomernes Pensionskasse
Cand.polyt. (Civilingeniør)	Ingeniørforeningen, IDA	Ingeniørforeningens Pen- sionskasse: Ingeniørpensi- on, Danske Civil- og aka- demiingeniørers Pensions- kasse (DIP)
Cand.psych. / Psykolog	Dansk Psykolog Forening	MP Pension
	Dansk Magisterforening (DM)	MP Pension
Ved ”psykolog” forstås de under Dansk Psykologforening anførte uddannelser: cand.psych, cand.pæd i psykologi og mag.art i psykologi. Psykologer ansat i underviserstil- linger på Professionshøjskoler henhører under DM (Dansk Magisterforening).		
Cand.public.	DM – (Dansk magisterfor- ening)	MP Pension
Cand.public. er omfattet af overenskomsten når kandidaten er optaget på uddannelsen på grundlag af en bacheloruddannelse fra et universitet med undtagelse af kandidater med en universitær bachelor fra SDU i journalistik (linje A).		

Uddannelse	Forhandlingsberettiget organisation	Pensionskasse
Cand.pæd.	Dansk Magisterforening (DM)	MP Pension
	Dansk Psykolog Forening	MP Pension
Cand.pæd henhører generelt under DM (Dansk Magisterforening). Cand.pæd. i psykologi henhører dog under Dansk Psykologforening. Tilsvarende gælder for så vidt angår Mag.art og Mag.art. i psykologi. Se i øvrigt bemærkningen ad cand.psyk.		
Cand.rer.soc.	Djof	Juristernes og Økonomernes Pensionskasse
Cand.san med følgende uddannelsesretninger: ○ ergoterapi ○ optometri og synsvidenskab	Dansk Magisterforening (DM)	MP Pension
Cand.scient.	Dansk Magisterforening (DM)	MP Pension
Uddannelser/kandidater med betegnelsen cand.scient. henhører under DM (Dansk Magisterforening) i den udstrækning, der ikke er aftalt anden/særlig organisationsgrænsedragning, jf. nedenstående.		
Cand.scient. med følgende uddannelsesretninger: ○ agricultural development ○ agrobiologi (MSc in Agrobiology) ○ biologi-bioteknologi ○ jordbrug, natur og miljø (MSc in Agro-Environmetal Management) ○ landskabsforvaltning - miljøkemi	JA (Jordbrugsakademikerne)	Pensionskassen for Jordbrugsakademikere og Dyr-læger (PJD)
Cand.scient. i landskabsforvaltning, agricultural development, biologi-bioteknologi og miljøkemi har afgangseksamen fra Den Kgl. Veterinær- og Landbohøjskole/Københavns Universitet, Det Biovidenskabelige Fakultet. Øvrige cand. scient' er under JA's forhandlings-område har afgangseksamen fra Aarhus Universitet/Det Jordbrugsvidenskabelige Fakultet. JA har også forhandlingsretten for bachelorer i jordbrug, fødevarer og miljø med afgangseksamen fra Det Jordbrugsvidenskabelige fakultet under Aarhus Universitet.		

Uddannelse	Forhandlingsberettiget organisation	Pensionskasse
Cand.scient. med følgende uddannelsesretninger: - humanbiologi - lægemiddelvidenskab - medicinalkemi - molekylær medicin - molekylær biomedicin	Pharmadanmark	Pharmadanmarks Pensionsordning i PFA Pension hhv. Apotekervæsenets Pensionsordning
Cand.scient. i lægemiddelvidenskab har afgangseksamen fra Syddanske Universitet (bachelor og kandidatuddannelse) og Københavns Universitet (alene kandidatuddannelse). Cand.scient i medicinalkemi har afgangseksamen fra Aarhus Universitet (bachelor og kandidatuddannelse). Forhandlingsretten for bachelorer i medicinalkemi er grænsedraget til DM – (Dansk Magisterforening)		
Cand.scient med følgende uddannelsesretninger: - datateknik - human ernæring	Ingeniørforeningen, IDA	Ingeniørforeningens Pensionskasse: Ingeniørpension, Danske Civil- og akademiingeniørers Pensionskasse (DIP)
Cand.scient.adm.	Djøf	Juristernes og Økonomernes Pensionskasse
Cand.scient.anth.	Dansk Magisterforening (DM)	MP Pension
Cand.scient.bibl.	Bibliotekarforbundet	PFA Pension (indtil 31.8. 2012 Kommunernes Pensionsforsikring)
Cand.scient.cons. (se også konservator)	Dansk Magisterforening (DM)	MP Pension
Cand.scient.med.	Ingeniørforeningen, IDA	Ingeniørforeningens Pensionskasse: Ingeniørpension, Danske Civil- og akademiingeniørers Pensionskasse (DIP)
Cand.scient.oecon.	Djøf	Juristernes og Økonomernes Pensionskasse
Cand.scient.pharm.	Pharmadanmark	Pharmadanmarks Pensionsordning i PFA Pension hhv. Apotekervæsenets Pensionsordning
Cand.scient.pol.	Djøf	Juristernes og Økonomernes Pensionskasse
Cand.scient.san.	Dansk Magisterforening (DM)	MP Pension

Uddannelse	Forhandlingsberettiget organisation	Pensionskasse
Kandidater, der har en sundhedsfaglig professionsuddannelse og hvor faget har betydning for vedkomnes beskæftigelse er ikke omfattet af overenskomsten. Det gælder f.eks. hvor den pågældende arbejder som mellemlider i et laboratorium eller med sundhedsfaglig kvalitetssikring.		
Cand.scient.san.publ.	Djøf	Juristernes og Økonomernes Pensionskasse
	Dansk Magisterforening (DM)	MP Pension
Cand.scient.san.publ. i stillinger som underviser eller forsker henhører under DM (Dansk Magisterforening), øvrige henhører under Djøf, idet dog cand.scient.san.publ. ansat som ledende medarbejder eller chef på undervisnings- og forskningsområdet henhører under DM (Dansk Magisterforening).		
Cand.scient.soc.	Djøf	Juristernes og Økonomernes Pensionskasse
	Dansk Magisterforening (DM)	MP Pension
Cand.scient.soc. (og mag.scient.soc) henhører under Djøf. Undtaget herfra er de tilfælde, hvor uddannelserne i overvejende grad består af antropologi eller etnografi og - for så vidt angår kombinationsuddannelse fra Aalborg Universitet - hvor en cand.phil.-uddannelse i samfundsfag er overbygget med "kvindestudier". Disse uddannelser henhører under DM (Dansk Magisterforening).		
Cand.scient.techn.	Ingeniørforeningen, IDA	Ingeniørforeningens Pensionskasse: Ingeniørpension, Danske Civil- og akademiingeniørers Pensionskasse (DIP)
Cand.silv. /Forstkandidat	JA (Jordbrugsakademikerne)	Pensionskassen for Jordbrugsakademikere og Dyr-læger (PJD)
Cand.soc.	Djøf	Juristernes og Økonomernes Pensionskasse
	DM – (Dansk Magisterforening)	MP-Pension
	Forbundet Kommunikation og Sprog	PFAPension
Kandidater i undervisnings- og forskningsstillinger, der er optaget på baggrund af en professionsbachelor henhører under DM (Dansk Magisterforening).		
Kandidater, der er optaget på grundlag af en anden bachelorgrad, hvor DM er forhandlingsberettiget organisation til kandidatoverbygningen, henhører ligeledes under DM, herunder cand.soc.-uddannelse som led i gymnasiefagsuddannelsen.		
Øvrige kandidater henhører under Djøf. Dog er cand.soc. med uddannelsesretningen Politisk Kommunikation og Ledelse (PLK) grænsedraget mellem Djøf og Forbundet Kommunikation og Sprog på samme måde som gældende for cand.merc.(kom)		

Uddannelse	Forhandlingsberettiget organisation	Pensionskasse
Cand.stat.	Dansk Magisterforening (DM)	MP Pension
Cand.tech med følgende uddannelsesretninger: -Bygningsenergidesign -Maritime teknologi -Ledelse og Informatik -Landinspektørvidenskab -Byggeledelse -Byggeledelse (eng) -Sikkerhed og risikostyring -bygningssinformatik -Forretningsinnovation -Globalt systemdesign -Produktion -Værdikæder og innovation	Ingeniørforeningen, IDA	Ingeniørforeningens Pensionskasse: Ingeniørpension, Danske Civil- og akademiingeniørers Pensionskasse (DIP)
Cand.techn.al (Levnedsmiddelkandidat) fra levnedsmiddel- kødindustri-, og mejerilinen	Ingeniørforeningen, IDA	Ingeniørforeningens Pensionskasse: Ingeniørpension, Danske Civil- og akademiingeniørers Pensionskasse (DIP)
Levnedsmiddelkandidater m.fl., der er ansat 30. september 2007 eller tidligere og som har deres pensionsordning i Pensionskassen for Jordbrugsakademikere og Dyr læger (PJD), opretholder denne i PJD som en personlig ordning.		
Cand.techn.soc.	Djøf	Juristernes og Økonomernes Pensionskasse
Cand.theol.	Dansk Magisterforening (DM)	MP Pension
	Den danske Præsteforening	Nordea Liv og Pension
Overenskomstansat sognepræst (sognepræst (OK)) og ansatte ved stiftsadministrationerne i stillinger med teologisk indhold henhører under Den danske Præsteforening. Øvrige cand.theol. henhører under DM (Dansk Magisterforening)		
Diplomingeniør	Ingeniørforeningen, IDA	Ingeniørforeningens Pensionskasse: Ingeniørpension, Pensionskassen for teknikum- og diplomingeniører (ISP)
Docent / Kunstnerisk/videnskabelig medarbejder ved musikkonservatorierne	Dansk Magisterforening (DM)	MP Pension
Docenter samt ansatte i stillingskategorier omfattet af Kulturministeriets notat af 12. marts 2004 om stillingsstruktur for kunstnerisk/videnskabeligt personale ved musikkonservatorierne under Kulturministeriet.: Adjunkt, lektor, professor, professor med særlige opgaver, studieadjunkt/-lektor, gæstelektor og gæsteprofessor.		

Uddannelse	Forhandlingsberettiget organisation	Pensionskasse
Dr.phil.	Dansk Magisterforening (DM)	MP Pension
Dr.scient.	Dansk Magisterforening (DM)	MP Pension
Eksportingeniør	Ingeniørforeningen, IDA	Ingeniørforeningens Pensionskasse: Ingeniørpension. Pensionskassen for teknikum- og diplomingeniører (ISP)
ESA / Kandidat med erhvervssproglig/ erhvervsøkonomisk afgangseksamen	Djøf	Juristernes og Økonomernes Pensionskasse hhv. AP-Pension (se bemærkning)
HA (Civiløkonom)	Djøf	Juristernes og Økonomernes Pensionskasse hhv. AP-Pension (se bemærkning)
HA.jur (Handelsjurist)	Djøf	Juristernes og Økonomernes Pensionskasse
HD (Civiløkonom)	Djøf	Juristernes og Økonomernes Pensionskasse hhv. AP-Pension (se bemærkning)
Efter fusion mellem DJØF og C3 henhører såvel HD, HA og HA.jur under Djøf. For civiløkonomer (HA og HD) ansat før 1. januar 2010 indbetales pensionsbidrag til AP-Pension, ellers til Juristernes og Økonomernes Pensionskasse. Tilsvarende gælder for så vidt angår kandidater med erhvervssproglig/erhvervsøkonomisk afgangseksamen (ESA).		
Kand.samf.	Djøf	Juristernes og Økonomernes Pensionskasse
Kiropraktor	Dansk Kiropraktor Forening	SEB Pension
Kiropraktorer, der er autoriseret i henhold til lov nr. 415 af 6. juni 1991 eller senere regler om meddelelse af autorisation, for tiden lov nr. 451 af 22. maj 2006. Se også cand.manu.		
Konservator	Dansk Magisterforening (DM)	MP Pension
Konservatorer, der har afsluttet konservatorskolens 5-årige uddannelse. Se også cand.scient.cons.		
Lektor ved Kunstakademiets billedkunstskoler	Dansk Magisterforening (DM)	MP Pension

Uddannelse	Forhandlingsberettiget organisation	Pensionskasse
Levnedsmiddelsingeniører	Ingeniørforeningen, IDA	Ingeniørforeningens Pensionskasse: Ingeniørpension. Pensionskassen for teknikum- og diplomingeniører (ISP)
Levnedsmiddelingeniører m.fl. der er ansat 30. september 2007 eller tidligere og som har deres pensionsordning i Pensionskassen for Jordbrugsakademikere og Dyrlæger (PJD), opretholder denne i PJD som en personlig ordning.		
Lic.phil.	Dansk Magisterforening (DM)	MP Pension
Lic.scient.	Dansk Magisterforening (DM)	MP Pension
Læger ansat ved de højere uddannelsesinstitutioner ekskl. klinisk assistent	Yngre Læger	Lægernes Pensionskasse
	Foreningen af Speciallæger	Lægernes Pensionskasse
Læger ansat som ph.d.-stipendiat, i stillinger under adjunktniveau og på adjunktniveau henhører under Yngre Læger. Læger ansat i stillinger på lektor- og professorniveau og i ledende stillinger henhører under Foreningen af Speciallæger		
Læge, der er ansat som ph.d.-stipendiat ved sektorforsknings-institution	Yngre Læger	Lægernes Pensionskasse
Mag.art.	Dansk Magisterforening (DM)	MP Pension
	Dansk Psykolog Forening	MP Pension
Mag.art. henhører generelt under DM (Dansk Magisterforening). Mag.art. i psykologi henhører dog under Dansk Psykologforening. Tilsvarende gælder for så vidt angår Cand.pæd og cand.pæd i psykologi. Se i øvrigt bemærkningen ad cand.psyk.		
Mag.scient	Dansk Magisterforening (DM)	MP Pension
Mag.scient.soc.	Dansk Magisterforening (DM)	MP Pension
	Djof	Juristernes og Økonomernes Pensionskasse
Se bemærkningen ad cand.scient.soc.		
Magister, der ansættes som underviser på erhvervsskoleområdet	Gymnasieskolernes Lærerforening	MP Pension
Ved "magister" forstås de under DM (Dansk Magisterforening) anførte uddannelser på nær cand.phil og cand.interpret, cand.mag. i virksomhedskommunikation og cand.mag. i sprog og internationale forhold fra Aalborg Universitet. Gymnasiemagistre - herunder magistre, der ansættes som undervisere på erhvervsskoleområdet, henhører ikke under DM (Dansk Magisterforening), men under Gymnasieskolernes Lærerforening. En tilsvarende grænsedragning gælder for cand.phil.		

Uddannelse	Forhandlingsberettiget organisation	Pensionskasse
Musikterapeut	Dansk Magisterforening (DM)	MP Pension
Musikterapeuter, uddannet ved Aalborg Universitet i henhold til bekendtgørelse nr. 87 af 12. marts 1984 om forsøgsuddannelse i musikterapi. (Bekendtgørelsen er ophævet).		
Sognepræst, der ansættes af Kirkeministeriet til hjælp for en fast præst eller ved betjening af en menighed	Den danske Præsteforening	Nordea Liv og Pension
Se i øvrigt cand.theol.		
Tandlæge ved ansættelse a) i Sundhedsstyrelsen b) i videreuddannelsesstilling til specialtandlæge i ortodonti c) som heltidsansat og deltidsansat tandlæge ved tandlægeskolerne, og d) som militærtandlæge i forsvaret	Tandlægeforeningen	Danica Fra 1.6. 2013 Nordea Liv og Pension
Teknikumingeniør	Ingeniørforeningen, IDA	Ingeniørforeningens Pensionskasse: Ingeniørpension. Pensionskassen for teknikum- og diplomingeniører (ISP)
AAD	Djøf	Juristernes og Økonomernes Pensionskasse
AAD: Den administrative datalogiuddannelse på Roskilde Universitetscenter i henhold til Undervisningsministeriets bekendtgørelse nr. 63 af 8. februar 1987 eller senere bekendtgørelse.		
AAE	Djøf	Juristernes og Økonomernes Pensionskasse
AAE: Den administrative eksamen ved Roskilde Universitetscenter i henhold til Undervisningsministeriets bekendtgørelse nr. 995 af 17. december 1986 eller senere bekendtgørelse.		

II. Bachelorer mv.

Uddannelse	Forhandlingsberettiget organisation	Pensionskasse
Bachelorer, som efter 3 års studier af en kandidatuddannelse eller anden uddannelse, der henhører under akademikeroverenskomstens dækningsområde, har erhvervet bachelorgraden BA, BS eller BSc.	Følger kandidatuddannelsen, medmindre andet følger nedenstående	Følger Kandidatuddannelse, medmindre andet følger nedenstående
BA i bibliotekskundskab og videnskommunikation uddannet ved Syddansk Universitet	Bibliotekarforbundet	PFA-Pension
BMus (Se bemærkningen ad Cand.musicae)	Dansk Magisterforening (DM)	MP Pension
Bachelor i jordbrug, fødevarer og miljø (Se bemærkning ad cand.scient under JA's forhandlingsområde)	JA (Jordbrugsakademikerne)	Pensionskassen for Jordbrugsakademikere og Dyr-læger (PJD)
Bachelor i medicinalkemi fra Aarhus Universitet (se bemærkningen ad cand.scient i medicinalkemi)	Dansk Magisterforening (DM)	MP Pension

**Bilag C. Lønforløb i nyt og gammelt lønsystem
på de fællesakademiske skalaer**

Lønforløb på den fælles lønskala - gammelt lønsystem

Løn- anc.	AC- Gene- relt	Civil-ing. Land- insp. Farma- ceut	Civil- økonom (÷ UM) Cand.Negot med 4-årig uddannelse Handelsjur.	Cand.phil. Cand.in- terpret. Musikte- rapeut	Cand. scient. bibl.	Bib- lio- tekar	Bachelor AAE AAD Levneds- middel- ingeniør*
0	3	4	1	1	3	1	1
1	4	5	2	2	4	1	2
2	5	6	3	3	5	2	3
3	6	7	4	4	6	2	4
4	7	8	5	5	7	3	5
5	8	9	6	6	8	3	6
6	9	10	7	7	9	4	7
7	10	11	8	8	10	4	
8	11	12	9	9	11	5	
9	12	13	10	10	12	6	
10	13	14	11	11	13	7	
11	14	15	12	12	14	8	
12	15	16	13	13		9	
13	16	17	14	14		10	
14				15		11	
15				16		12	

* I lønforløb for bachelor, AAE, AAD, levnedsmiddelingenør kan der ske personlig oprykning til trin 8.

AC lønninger pr. 1.4. 2008

<u>trin</u>	1.10.97 grundbeløb	26.364 regl.	nettoløn
1		-	19.548,50
2	15.830,58	4.173,57	20.004,17
3	16.413,67	4.327,30	20.741,00
4	17.007,50	4.483,86	21.491,33
5	17.580,08	4.634,81	22.214,92
6	18.142,08	4.782,98	22.925,08
7	18.778,25	4.950,70	23.728,92
8	19.329,58	5.096,05	24.425,67
9	19.923,42	5.252,61	25.176,00
10	20.453,50	5.392,36	25.845,83
11	21.047,33	5.548,92	26.596,25
12	21.460,83	5.657,93	27.118,75
13	22.054,67	5.814,49	27.869,17
14	22.627,17	5.965,43	28.592,58
15	23.274,00	6.135,96	29.409,92
16	24.122,25	6.359,59	30.481,83
17	24.641,83	6.496,57	31.138,42

**

alle tal fra
finansminist.

09.05.08

BILAG 4

Gammel lønstruktur - for akademikere ansat før 1. april 2015

Akademikere ansat før 1. april 2015 er ansat med en grundløn, der beregnes i forhold til pågældendes anciennitet efter overenskomstens §2, stk. 4. Grundlønnen følger den grundløn, der er aftalt mellem Finansministeriet og AC for akademikere på statens område (gl. løn), medmindre den ansatte efter forhandling er overgået til aflønning efter overenskomstens §4. Grundlønnen på statens område følges med disse tilpasninger:

- a) Oprykning sker fra trin 3 direkte til trin 5 for alle ansatte
- b) For læger og psykologer sker oprykning tillige fra trin 6 direkte til trin 8

Stk. 2. Centralt aftalte tillæg til læger

Alle de nævnte tillæg er årlige tillæg (grundbeløb marts 2012).

Til alle læger, bortset fra afdelingslæger, ydes et tillæg på 16.100 kr.

Ud over dette tillæg ydes ét af følgende tillæg

- a. Under 2 års beskæftigelse som læge (læger med A-autorisation) 43.200 kr.
- b. Efter 2 års beskæftigelse som læge (læger med B-autorisation) 46.400 kr.
- c. Efter 4 års beskæftigelse som læge/1. år af speciallægeuddannelsen 51.200 kr.
- d. Efter 6 års beskæftigelse som læge/gennemført undervisningsstilling/A-kursus i lægeligt speciale/sygehusdelen af speciallægeuddannelsen i Almen medicin 56.400 kr.
- e. Efter 10 års beskæftigelse som læge/opnået speciallægeautorisation 63.600 kr.
- f. Til afdelingslæger ydes et tillæg på 96.600 kr.
- g. Til læger, bortset fra afdelingslæger, der er 1. reservelæge, har gennemført undervisningsstilling/A-kursus, som minimum har erhvervet en ph.d.-grad eller har opnået tilsvarende kvalifikationer, ydes yderligere et kvalifikationstillæg på 50.700 kr.

Ved tilsvarende kvalifikationer forstås, at vedkommende har 8 års anciennitet som læge samtidig med, at vedkommende har haft i alt 4 års ansættelse i Kræftens Bekæmpelse

- h. Til læger, der er kandidater fra sommeren 1981 eller tidligere, ydes et særligt personligt tillæg, der udmøntes gennem forlængelse af lønforløbet på den fællesakademiske lønskala med to trin

Løntrin 15a, svarende til løntrin 15 + 20.000 kr.

Løntrin 16a, svarende til løntrin 16 + 20.000 kr.

- i. Til afdelingslæger, der er indplaceret på løntrin 16, ydes udover tillæg efter stk. 2, f., et tillæg på 93.800 kr.

Stk. 3. Centralt aftalte tillæg til forskere

Alle de nævnte tillæg er årlige tillæg (grundbeløb marts 2012). Til forskere, bortset fra læger og psykologer, uden ph.d.-grad eller tilsvarende kvalifikationer ydes ét af følgende tillæg

- a. Kandidattillæg til kandidater på løntrin 3 46.500 kr.
b. Anciennitetstillæg til kandidater på løntrin 5 – 7 61.700 kr.
c. Kvalifikationstillæg til kandidater på løntrin 8 og opefter 73.300 kr.

Til forskere, bortset fra læger og psykologer, der har en ph.d.-grad eller tilsvarende kvalifikationer ydes i stedet for tillæg efter stk. 3, a. – c., ét af følgende tillæg

- d. Ph.d.-tillæg til kandidater med en ph.d.-grad
- Til og med løntrin 7 94.000 kr.
- Fra løntrin 8 til 10 104.900 kr.
- Fra og med løntrin 11 110.100 kr.

Ph.d.-tillæg udbetales med virkning fra den 1. i den måned, hvor forhåndsgodkendelse af afhandlingen foreligger

- e. Kvalifikationstillæg til kandidater uden ph.d.-grad med tilsvarende Kvalifikationer, der har været ansat i Kræftens Bekæmpelse i 4 år
- Fra løntrin 8 til 10 104.900 kr.
- Fra og med løntrin 11 110.100 kr.

- f. Til ansatte, der har en doktorgrad, kan derudover ydes et docenttillæg på 126.100 kr.

- g. Til ansatte uden doktorgrad, med 10 års anciennitet som forsker og i alt 6 års ansættelse i Kræftens Bekæmpelse kan derudover ydes et kvalifikationstillæg på 126.100 kr.

Stk. 4. Centralt aftalte tillæg til psykologer

Alle de nævnte tillæg er årlige tillæg (grundbeløb marts 2012). Til psykologer, der ikke ydes tillæg efter stk. 3, 5 eller 6, ydes ét af følgende tillæg

- a. Kandidattillæg til kandidater på løntrin 3 - 5 34.100 kr.
b. Kandidattillæg/autorisationstillæg til kandidater på løntrin 6 og opefter 63.000 kr.
c. Specialisttillæg 112.700 kr.

Når autorisation opnås, konverteres kandidattillægget til kandidater på løntrin 6 til et autorisationstillæg

Specialisttillægget ydes for gennemførelse af en af Dansk Psykolog

Forenings godkendte specialistuddannelser, der er relevant for arbejdet i Kræftens Bekæmpelse

d. Derudover kan der ydes et ulempetillæg 26.300 kr.

Ved ansættelse i stillinger, hvor det er en naturlig del af jobbet, at der præsteres arbejdstimer om aftenen og/eller i weekenden, ydes der et funktionstillæg som ulempe for forskudt arbejdstid. Timer i forskudt tid er indeholdt i en gennemsnitlig ugentlig arbejdstid på 37 timer.

Stk. 5. Centralt aftalte tillæg til akademikere ansat som rådgivere

Alle de nævnte tillæg er årlige tillæg (grundbeløb marts 2012). Til akademikere, bortset fra psykologer og læger, der ansættes som rådgivere i kræftrådgivningerne, og ikke har tillæg efter stk. 6, ydes følgende tillæg

a. Kandidattillæg til kandidater på løntrin 3 - 5 34.100 kr.

b. Kandidattillæg til kandidater på løntrin 6 og opefter 63.000 kr.

Stk. 6. Centralt aftalte tillæg til administrative akademikere

Alle de nævnte tillæg er årlige tillæg (grundbeløb marts 2012). Til administrative akademikere, der ikke har tillæg efter stk. 2, 3, 4 eller 5 ydes

a. Rådighedstillæg	
Løntrin 3	29.500 kr.
Løntrin 4 – 6	34.300 kr.
Løntrin 7 – 9	39.800 kr.
Løntrin 10 – 11	42.100 kr.
Løntrin 12 – 13	44.700 kr.
Løntrin 14 – 15	48.500 kr.
Løntrin 16 og derover	57.100 kr.

b. Medarbejdere på løntrin 5 og derover, der ikke har tillæg efter stk. 2, 3, 4 eller 5 ydes et anciennitetstillæg på 32.600 kr.

c. Medarbejdere, der har tillæg efter stk. 6, a. og b., har minimum 12 års anciennitet og har været ansat 3 år i Kræftens Bekæmpelse kan ydes et kvalifikationstillæg på minimum 17.400 kr.

Kvalifikationstillægget kan efter forhandling forhøjes

Stk. 7. Lokal løndannelse

Efter forhandling mellem Kræftens Bekæmpelse og den relevante tillidsrepræsentant kan der ydes individuelt aftalte tillæg til den enkelte ansatte. Forhandling kan optages på initiativ af begge parter.

BILAG 5

Implementering af ny løn for akademikere

I forbindelse med OK2013 har parterne aftalt at implementere Ny løn for akademikere i Kræftens Bekæmpelse fra 1. april 2015 inden for følgende rammer:

Det overordnede formål med implementering af ny løn for akademikere i Kræftens Bekæmpelse er at opnå en højere grad af individuelt fastsat løn samt at anvende løn som et mere aktivt værktøj til at motivere en medarbejder og anerkende en medarbejders helt særlige bidrag til opnåelsen af Kræftens Bekæmpelses strategiske mål.

Det er ikke hensigten, at Kræftens Bekæmpelses samlede akademikerlønsum, reguleret med den i overenskomsten fastsat procentregulering og reguleringsordning, skal falde i forbindelse med implementeringen af ny løn for akademikere. Tilsvarende er det ikke hensigten, at gennemsnitslønnen for akademikergruppen skal falde i forbindelse med implementeringen af ny løn. Det er aftalt, at gennemsnitslønnen for hhv. læger og forskere omfattet af dette protokollat opgøres særskilt.

Akademikere i Kræftens Bekæmpelse kan have en forventning om en lønudvikling ud over sluttrin og centralt fastsatte tillæg. Derfor har en akademiker, der har stået på sluttrin i 3 år uden at opleve en lønudvikling, ret til en lønforhandling med sin leder. Lønforhandlingen kan følges op af en karrieresamtale med HR. Kræftens Bekæmpelses HR afholder udgifterne til kompetenceudvikling mv., der aftales i karrieresamtalen.

Fællesaftale om arbejdstid

Denne arbejdstidsaftale er indgået mellem Kræftens Bekæmpelse og de forhandlingsberettigede organisationer.

Gennem denne arbejdstidsaftale ønsker aftalens parter at sikre klare rammer for tilrettelæggelsen af arbejdet for medarbejdere, der normalt arbejder inden for almindelig dagsarbejdstid.

Samtidig åbner arbejdstidsaftalen mulighed for indgåelse af lokale arbejdstidsaftaler, der supplerer eller fraviger den fælles arbejdstidsaftale.

Kapitel 1. Dækningsområde mv.

§ 1. Aftalen gælder for alle medarbejdere i Kræftens Bekæmpelse omfattet af en overenskomst, der henviser til denne aftale.

Stk.2. For medarbejdere, der ikke er omfattet af overenskomst, finder denne aftale også anvendelse medmindre andet er aftalt i ansættelseskontrakten.

Stk.3. Timelønnede er kun omfattet af aftalens § 5. Timelønnede defineres her som medarbejdere, der aflønnes på baggrund af det reelle antal erlagte arbejdstimer. Den enkelte overenskomst kan indeholde en præcisering af, hvornår der kan ansættes på timeløn.

Stk.4. Ansatte i henhold til Kræftens Bekæmpelses lederaftale og Kræftens Bekæmpelses konsulentaftale, samt ansatte, for hvem der i henhold til overenskomsten er indgået en konkret aftale om ansættelse uden højeste arbejdstid, er omfattet af denne arbejdstidsaftale, bortset fra §§ 5, 10 stk. 1-7, 11 og 12.

Stk.5. Hvis arbejdstiden regelmæssigt og planlagt placeres uden for almindelig dagarbejdstid, kan nærværende aftale suppleres eller fraviges af en lokal arbejdstidsaftale.

Lokalaftaler

§ 2. For medarbejdergrupper hvor arbejdstiden **regelmæssigt og planlagt** placeres uden for almindelig dagsarbejdstid, kan aftalens bestemmelser i §§ 9-11 **fraviges** ved lokal aftale. Tilsvarende kan alle aftalens bestemmelser **suppleres** ved lokal aftale. Den lokale aftale fastlægges inden for de rammer, der er fastsat i arbejdsmiljølovgivningen, jf. dog arbejdstidsaftalens § 13.

Stk.2. Lokale arbejdstidsaftaler indgås mellem Kræftens Bekæmpelse og den forhandlingsberettigede organisation.

Bemærkning til §2, stk.2

Parterne kan hver især tage initiativ til indgåelse af en lokal arbejdstidsaftale for medarbejdere, hvor arbejdstiden regelmæssigt og planlagt placeres uden for almindelig dagsarbejdstid. Kompetencen til at indgå lokale arbejdstidsaftaler kan af den forhandlingsberettigede organisation være delegeret til (fælles)tillidsrepræsentanten. I så fald indgås lokale arbejdstidsaftaler mellem Kræftens Bekæmpelse og (fælles)tillidsrepræsentanten.

Stk.3. Lokalaftaler kan opsiges til bortfald med et varsel på 3 måneder, medmindre andet aftales mellem parterne. Efter udløbet af den lokale aftale gælder bestemmelserne i denne aftale.

Arbejdstidens længde

§ 3. Ved fuldtidsbeskæftigelse udgør den gennemsnitlige ugentlige arbejdstid 37 timer, inkl. en halv times betalt frokostpause om dagen. Medarbejderen står til rådighed for Kræftens Bekæmpelse i frokostpausen. Arbejdstiden placeres i en 5 dages arbejdsuge (mandag – fredag).

Stk.2. Arbejdstidens placering aftales mellem nærmeste leder og medarbejder på en fleksibel måde, der tilgodeser tilrettelæggelsen af arbejdet, og de behov medarbejderen har.

Deltid

§ 4. Ved ansættelse på deltid nedsættes arbejdstiden, jf. aftalens § 3, og lønnen forholdsmæssigt. Lønnen udregnes forholdsmæssigt på baggrund af en fuldtidsårsnorm på 1924 timer.

Stk.2. Deltidsansatte med en daglig arbejdstid på 5 timer og derover er berettigede til en halv times betalt frokostpause om dagen. Deltidsansatte med en daglig arbejdstid på under 5 timer er berettigede til et kvarters betalt frokostpause om dagen.

Stk.3. Ved ansættelse på deltid under 15 timer om ugen orienteres den relevante tillidsrepræsentant af Kræftens Bekæmpelse forud for ansættelsen.

Timelønnede

§ 5. Timelønnedes løn udregnes på baggrund af en fuldtidsårsnorm på 1924 timer, dvs. som $\frac{1}{1924}$, af den overenskomstbestemte løn. Læger og psykologer ansat som timelønnede aflønnes i henhold til særskilt aftale.

Pensionsbidraget inkluderes i timelønnen, således at der udbetales en højere timeløn. Den timelønnede kan aftale med HR, at pensionsbidraget i stedet indbetales til den pensionsordning, den timelønnede overenskomstmæssigt tilhører.

Stk.2. Timelønnede ansat til over 8 timer i gennemsnit om ugen kompenseres for optjening af særlige feriedage ved et tillæg til timelønnen, jf. Kræftens Bekæmpelses fællesaftale om ferie.

Stk.3. Beordres timelønnede til arbejde uden for almindelig dagsarbejdstid, kan der ydes natpenge svarende til:

Natpenge for tjeneste i tiden fra 17-06: 22,32 kr. (31. marts 2012 niveau) pr. time
 For lørdage kl. 14 til mandag kl. 06,
 samt søgnehellidage fra kl. 00 til 24.00
 samt dage optegnet i §17 i Kræftens Bekæmpelses ferieaftale: 39,92 kr. (31. marts 2012 niveau) pr. time

Nærmeste leder og medarbejderen indgår på forhånd aftale om ydelse af natpenge i det enkelte tilfælde af beordret arbejde uden for almindelig dagsarbejdstid.

Stk.4. Timelønnede opgør og indberetter arbejdstiden månedsvis.

Uden højeste arbejdstid

§ 6. For medarbejdere ansat uden højeste tjenestetid finder statens regler for godtgørelse af tjenestemænds merarbejde anvendelse.

Stk.2. Kræftens Bekæmpelse kan godtgøre merarbejde i form af afspadsering eller udbetaling til medarbejdere, der er omfattet af §6, stk.1. Godtgørelsen fastsættes af Kræftens Bekæmpelse efter drøftelse med medarbejderen.

Bemærkning til stk.2

Ved fastsættelsen indgår såvel en vurdering af merarbejdet, herunder merarbejdets omfang set over et kalenderår, den præsterede indsats og resultatet heraf.

Arbejdstidsopgørelsen

§ 7. Den præsterede arbejdstid opgøres således

1. *Arbejdsdage* medregnes med tiden mellem mødetidspunktet og det tidspunkt, hvor medarbejderen kan forlade arbejdsstedet.
2. *Dage med ret til fravær med løn* medregnes som udgangspunkt med 7,4 timer for fuldtidsansatte og for deltidsansatte et forholdsmæssigt timetal. Har leder og medarbejder aftalt, at medarbejderen normalt arbejder et bestemt antal timer på en given ugedag, medregnes det aftalte antal timer i stedet.
Fravær med ret til løn er sygedage, afspadsering, særlige feriedage, feriedage og faste dage med frihed med løn i Kræftens Bekæmpelse jf. Kræftens Bekæmpelses fællesaftale om ferie samt søgnehellidage. Arbejder medarbejderen efter en lokal arbejdstidsaftale på en fast dag med frihed med løn i Kræftens Bekæmpelse eller på en søgnehellidag, registreres arbejdstiden i henhold til den lokale arbejdstidsaftale.

Derudover ydes tjenestefrihed med løn til

- a) Barsel, adoption og omsorgsdage i henhold til Kræftens Bekæmpelses barselsaftale samt bestemmelser i den relevante overenskomst mellem Kræftens Bekæmpelse og en forhandlingsberettiget organisation
- b) 2 barns sygedage i gældende relevante overenskomst mellem Kræftens Bekæmpelse og en forhandlingsberettiget organisation
- c) Egen og barns undersøgelse og behandling hos læge og tandlæge. Besøgene bør som udgangspunkt tilrettelægges uden for arbejdstiden. Hvis dette ikke er muligt, er det almindelig praksis, at medarbejderen kan få fri med løn, idet det samtidig forudsættes, at fraværet søges placeret til mindst mulig gene for udførelsen af arbejdet
- d) Medarbejdere, der efter gældende lovgivning er berettiget til en offentlig ydelse jf. barselsloven, ved pasning af alvorligt syge børn, forudsat at Kræftens Bekæmpelse modtager den offentlige ydelse.

Bemærkning til §7, stk. 1, nr.2, c)

Der er i henhold til barselsloven tale om korterevarende forløb med lægeordineret behandling eller hospitalsindlæggelse, dog på minimum 12 dage. Efter aftale med nærmeste leder og HR kan der ydes tjenestefrihed med løn ved barnets forløb på mindre end 12 dage. Se endvidere §8 om orlov i forbindelse med medarbejderens pasning af nærtstående med handicap eller alvorlig sygdom, eller børn med kronisk eller langvarig sygdom

- e) Medarbejdere, der er bevilliget plejeorlov henhold til gældende lovgivning, under forudsætning af, at Kræftens Bekæmpelse modtager refusion i form af plejevederlaget
- f) Varetagelse af borgerligt ombud (hvert der er pålagt medarbejderen af det offentlige, og som medarbejderen har pligt til at varetage). Medarbejderen underretter sin leder så tidligt som muligt om fravær i forbindelse med varetagelse af borgerligt ombud med det mål at indpasse fraværet bedst muligt i arbejdet
- g) Tilkald som tilkaldedonor
- h) Ledsagelse af familie og andre nærtstående til lægeundersøgelse mv. i forbindelse med en kræftsygdom

Stk.2. Rejsetid i forbindelse med tjenesterejser medregnes fuldt ud i opgørelsen af arbejdstid. Arbejds- og opholdstid på tjenesterejser indregnes med en dagsnorm på 7,4 timer.

Stk.3. Kursus- og kongresdeltagelse indregnes med en dagsnorm, inkl. rejsetid, på 7,4 timer.

Bemærkning til §7, stk.2 og 3

Er dette åbenlyst urimeligt, kan medarbejder og nærmeste leder indgå konkrete aftaler, som afviger fra bestemmelsen.

Bemærkning til §7

Arbejdstiden opgøres i timer og minutter, og der foretages ingen afrunding ved opgørelsen af den præsterede arbejdstid, medmindre dette er aftalt lokalt.

Orlov

§8. Kræftens Bekæmpelse kan give medarbejdere orlov med løn, eller orlov med delvis løn (forskelsløn), hvis Kræftens Bekæmpelse efter gældende lovgivning kan modtage refusion i forbindelse med medarbejderens pasning af nærtstående med handicap eller alvorlig sygdom, eller børn med kronisk eller langvarig sygdom.

Stk. 2. Kræftens Bekæmpelse kan efter individuel vurdering bevillige medarbejdere orlov uden løn

Fleksibel arbejdstid

§ 9. Fleksibel arbejdstid (flekstid) betegner de arbejdstimer en medarbejder præsterer mere eller mindre i forhold til den gennemsnitlige ugentlige arbejdstid jf. aftalens § 3, (fuldtid) eller aftalens § 4 (deltid), uden at der er tale om beordret overarbejde jf. aftalens §10.

Stk.2. En medarbejder opsparer flekstid, hvis den præsterede arbejdstid efter opgørelse jf. aftalens § 7, har oversteget den gennemsnitlige ugentlige arbejdstid, jf. aftalens § 3, (fuldtid) eller aftalens § 4 (deltid), og afvikler flekstid, hvis arbejdstiden ligger under den gennemsnitlige ugentlige arbejdstid. Flekstid opspares og afvikles i forholdet time til time og bør afvikles inden for det kalenderår, det opspares.

Overarbejde

§ 10. Overarbejde betegner en af nærmeste leder pålagt pligt for medarbejderen til at præstere arbejdstid ud over den gennemsnitlige ugentlige arbejdstid efter opgørelse i henhold til aftalens § 7. Overarbejde tilrettelægges så vidt muligt på ugens fem første dage, og overarbejde på fredage efter kl. 16 undgås så vidt muligt.

Stk.2. Hvis medarbejderen af sin nærmeste leder er blevet pålagt overarbejde, godtgøres overarbejdet i henhold til stk. 4, dog jf. undtagelsen i stk. 3. Hvis overarbejde har været en forudsætning for den forsvarlige varetagelse af opgaverne i stillingen, skal medarbejderen være opmærksom på at orientere nærmeste leder efterfølgende. Overarbejde, der har været en forudsætning for den forsvarlige varetagelse af opgaverne i stillingen honoreres efter §10 stk. 4.

Stk.3. For medarbejdere med rådighedsforpligtelse og rådighedstillæg betragtes de første 35 timers overarbejde pr. kalenderkvartal som merarbejde, der kan afspadses i forholdet time til time. For akademikere omfattet af Kræftens Bekæmpelses overenskomst med Akademikerne, ansat på den nye lønstruktur med rådighedsforpligtelse og rådighedstillæg, betragtes de første 20 timers overarbejde pr. kalenderkvartal som merarbejde, der kan afspadses i forholdet time til time.

Stk.4. Beordret overarbejde godtgøres med et tillæg på 50%. Overarbejde ud over tre timer om dagen og på fredage efter kl. 18, lørdage, søn- og helligdage og de i Kræftens Bekæmpelses fællesaftale om ferie nævnte faste fridage med løn, udgør tillægget dog 100%.

Stk.5. Hvis medarbejderens arbejdsopgaver tillader det, skal der i videst muligt omfang gives erstatningsfrihed af samme varighed som det præsterede overarbejde med tillæg af den i stk. 4 nævnte procentsats. Hvis denne erstatningsfrihed ikke er afviklet inden for et kalenderår, udbetales overarbejdet i henhold til stk.6.

Stk.6. Hvis den pågældende medarbejders opgaver ikke tillader afspadsering efter stk. 5, skal overarbejdet godtgøres med erstatningsfrihed af samme varighed som det præsterede overarbejde og med udbetaling af det i stk. 4 nævnte tillæg.

Stk.7. Hvis den præsterede arbejdstid jf. aftalens § 4 (deltid) overstiger den gennemsnitlige ugentlige arbejdstid som følge af beordret overarbejde, uden at den gennemsnitlige ugentlige arbejdstid for fuldtid, jf. aftalens § 3, overskrides, betragtes arbejdstiden som flekstid, der afvikles i henhold til aftalens § 9.

§ 11. Overarbejde skal afvikles inden for samme kalenderår, hvor arbejdstiden er oversteget.

Bemærkning til § 11, stk.1

Efter aftale mellem nærmeste leder og medarbejder kan ikke-afspadseret overarbejde enten udbetales ved den førstkomende lønudbetaling efter kalenderårets afslutning eller overføres til afspadsering i det følgende kalenderår.

Ved udbetaling af overarbejde beregnes betalingen pr. overarbejdstime som $\frac{1}{1924}$ af årslønnen for fuldtidsbeskæftigelse. Timelønnen tillægges de i aftalens § 10, stk.4, nævnte tillæg, hvis de ikke er udbetalt tidligere.

Stk.2. Tidspunktet for afspadseringen aftales mellem nærmeste leder og medarbejderen.

Stk.3. Hvis medarbejderen bliver syg under planlagt afspadsering, suspenderes afspadseringen. Tilsvarende gælder, hvis medarbejderen bliver syg inden afspadseringen påbegyndes.

§12. Tillidsrepræsentantens indsigt i overarbejde mv.

Tillidsrepræsentanten kan efter anmodning få opgørelser over den enkelte medarbejders overarbejde, afspadsering, ferie mv.

Stk.2. Hvis en medarbejders, eller medarbejdergruppes, overarbejde antager et væsentligt omfang, tager nærmeste leder, medarbejderen eller medarbejdergruppen initiativ til en drøftelse af, hvordan overarbejdet kan nedbringes. Det kan f.eks. ske ved prioritering af arbejdsopgaverne eller tilførsel af yderligere resourcer.

Arbejdstidens tilrettelæggelse

§ 13. Den daglige hvileperiode efter arbejdsmiljølovgivningen kan undtagelsesvis nedsættes fra 11 til 8 timer 1 gang ugentligt.

Stk.2. Efter lokal aftale kan hvileperioden nedsættes til 8 timer indtil 2 gange ugentligt, dog ikke 2 døgn i træk.

Stk.3. Der kan højst være 10 arbejdsdage mellem 2 fridage.

Bemærkning til § 13

'Hvileperioden' defineres som det tidsrum, der ikke er arbejdstid. Kræftens Bekæmpelse skal tilrettelægge arbejdet inden for de rammer, der er fastsat i arbejdsmiljølovgivningen. I tilfælde, hvor arbejdsmiljølovens regler om hvileperiode og fridøgn fraviges, skal der ydes tilsvarende kompenserende hvileperioder eller fridøgn. Hvor forholdene undtagelsesvis er af en sådan art, at det ikke er muligt at yde kompenserende hvileperioder eller fridøgn, skal der ydes passende beskyttelse.

Det forudsættes, at der tages størst muligt hensyn til medarbejderen ved den konkrete arbejdstilrettelæggelse. Dette indebærer bl.a., at arbejdstilrettelæggelsen aftales så tidligt som muligt, og at ændringer heri tilsvarende skal varsles så tidligt som muligt.

Det forudsættes endvidere, at den relevante tillidsrepræsentant orienteres, hvis det overvejes at gennemføre mere principielle ændringer i arbejdstilrettelæggelsen, således at den pågældendes eventuelle bemærkninger kan indgå i overvejelserne.

Opmærksomheden henledes endelig på samarbejdsaftalens regler om information og drøftelse af Kræftens Bekæmpelses forhold, herunder bl.a. beslutninger, der kan føre til betydelige ændringer i arbejdets tilrettelæggelse.

Overgangs- og ikrafttrædelsesbestemmelser

§ 14. Aftalen træder i kraft den 1. april 2015.

Stk.2. Arbejdstidsbestemmelser i tidligere fællesaftaler, overenskomster og Kræftens Bekæmpelses fællesoverenskomst erstattes med denne aftale med virkning fra 1. april 2015.

Stk.3. Aftalen kan opsiges skriftligt med 3 måneders varsel til en 31. marts, dog tidligst til den 31. marts 2018.

Stk.4. Aftalen kan opsiges individuelt af den enkelte organisation/det enkelte forhandlingsfællesskab, eller af de underskrivende forhandlingsberettigede organisationer samlet.

Underskrifter

København, den 29. januar 2016



For Kræftens Bekæmpelse
HR-chef Charlotte Dehlie



DJØF som servicerende organisation



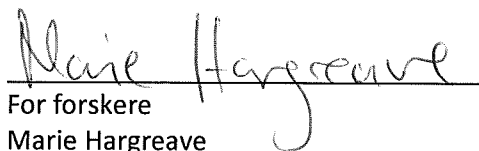
DM som servicerende organisation



For administrative akademikere
Ann-Britt Kvernød



For psykologer
Lise Stampe Møller-Jørgensen



For forskere
Marie Hargreave

For læger
Mogens Munch Nielsen



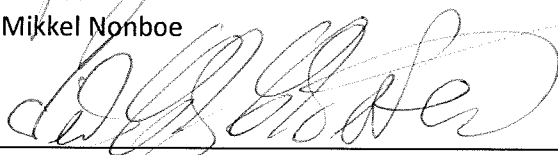
HK
Helle Thorsen



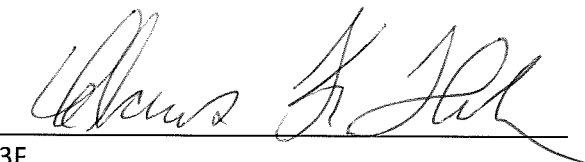
Fællestillidsrepræsentant, HK, Anne Marie Hansen



PROSA
Mikkel Nonboe



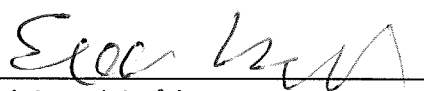
Tillidsrepræsentant, PROSA, Niels Christensen



3F
Claus Hertz



Dansk Sygeplejeråd
Ulla Thomsen



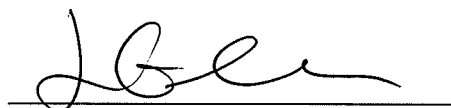
Dansk Sygeplejeråd
Eva Lehgaard Kirkelund



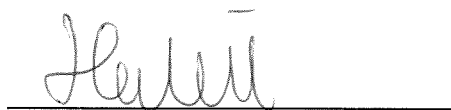
Dansk Socialrådgiverforening
Helge Rudi Andersen



Tillidsrepræsentant
Dansk Socialrådgiverforening
Camilla Stolt Nielsen



Danske Bioanalytikere
Tina Groth-Andersen



Kost & Ernæringsforbundet
Hatun Ünsal

Kræftens Bekæmpelses ferieaftale

Denne ferieaftale er indgået mellem Kræftens Bekæmpelse og de forhandlingsberettigede organisationer.

Ferieloven indeholder en række bestemmelser, som kan fraviges ved kollektiv aftale. Denne ferieaftale regulerer alene de områder, hvor loven er fraveget. Medarbejderen og nærmeste leder kan ikke indgå aftaler, der fraviger ferieloven eller denne ferieaftale.

Aftalens parter anerkender, at ferie har et vigtigt rekreativt formål for alle i Kræftens Bekæmpelse. Derfor skal arbejdet på alle arbejdspladser tilrettelægges, så medarbejderne har mulighed for at holde 3 ugers sammenhængende ferie i ferieperioden, sådan som ferieloven tilsiger det.

Aftalens parter er bevidste om, at forskellige medarbejdere har forskellige behov. Derfor ønsker aftalens parter samtidig at skabe en ramme for medarbejdernes ret efter ferieloven til at overføre ferie til et efterfølgende ferieår. Derudover åbner ferieaftalen også mulighed for, at en medarbejder kan vælge at afvikle sine opsparede særlige feriedage i det enkelte år eller at få udbetalt værdien af dem.

Selvom det er muligt at overføre ferie og få udbetalt værdien af de særlige feriedage, er det aftaleparternes anbefaling, at medarbejderne afholder 5 ugers ferie og de opsparede særlige feriedage hvert år.

Aftale om ferie

Kapitel 1. Dækningsområde

§ 1. Aftalen gælder for alle medarbejdere i Kræftens Bekæmpelse omfattet af en overenskomst, der henviser til denne aftale.

Stk.2. For medarbejdere, der ikke er omfattet af overenskomst, finder denne aftale også anvendelse, med mindre andet er aftalt i ansættelseskontrakten.

Kapitel 2. Timelønnede

§ 2. Timelønnede følger ferieloven. Timelønnede defineres her som medarbejdere, der aflønnes på baggrund af et reelt antal erlagte arbejdstimer. Den enkelte overenskomst kan indeholde en præcisering af, hvornår der kan ansættes på timeløn.

Stk.2. Timelønnede, der er ansat til over 8 timers arbejde i gennemsnit pr. uge kompenseres for optjening af særlige feriedage ved et tillæg til timelønnen svarende til $\frac{\text{timeløn} \times 37}{1924}$. For læger og psykologer gælder særlig timelønsaftale.

Stk.3. Overgår medarbejderen umiddelbart fra ansættelse på timeløn til månedsløn, afregner Kræftens Bekæmpelse de optjente 12,5% i feriegodtgørelse, jf. ferieloven til Feriekonto. Herefter foretages fradrag i lønnen efter bestemmelsen i §9, når medarbejderen holder ferie med feriegodtgørelse.

Kapitel 3. Månedslønnede

§ 3. Månedslønnede følger ferieloven med de afvigelser, der er anført i §§ 4-17 i denne aftale.

Optjening af ferie

§ 4. Medarbejderen optjener ret til ferie med løn under de 18 uger ulønnet forældreorlov, hvor der fortsat ydes arbejdsgiverbetalt pensionsbidrag. Fratræder medarbejderen inden for det efterfølgende ferieår, indbetales feriepenge beregnet af den ferieberettigede løn til Feriekonto.

Bemærkning til §4, stk.1

De 18 ugers ulønnet forældreorlov er ikke feriepengeberettigede ved fratrædelse inden for det efterfølgende ferieår.

Stk.2. Hvis en medarbejder holder orlov uden løn i en periode på ét år eller mere uden, at der ydes overenskomstfastsat pensionsbidrag, afregner Kræftens Bekæmpelse den tilgodehavende ferie til Feriekonto. Tilgodehavende særlige feriedage afregnes kontant ved påbegyndelsen af den ulønnede orlov.

Stk.3. Hvis en medarbejder genindtræder i sin stilling i Kræftens Bekæmpelse efter orlov uden løn i en periode på ét år eller mere, hvor Kræftens Bekæmpelse har afregnet tilgodehavende ferie til Feriekonto, og medarbejderen efter genindtræden afvikler den således afregnede ferie som ferie uden løn, foretages et fradrag på 4,8% af månedslønnen pr. dag, medarbejderen holder ferie, jf. § 9.

Omlægning af ferie og særlige feriedage

§ 5. Hvis planlagt ferie eller særlige feriedage omlægges med et varsel på mindre end 3 måneder (hovedferie), henholdsvis 1 måned (restferie / særlige feriedage), ydes en kompensation på en halv dags betalt frihed for hver omlagt feriedag/særlig feriedag. Medarbejderen kan vælge at få kompensationen udbetalt frem for afviklet som afspadsering.

Stk.2. Hvis omlægningen sker efter feriens/de særlige feriedages påbegyndelse, udgør compensationen en hel dags betalt frihed for hver omlagt feriedag. Medarbejderen kan vælge at få compensationen udbetalt frem for afviklet som afspadsring.

Stk.3. Omlægning af ferie kan kun ske, når Kræftens Bekæmpelse pga. væsentlige upåregnelige driftsmæssige hensyn nødvendigvis har brug for den konkrete medarbejders arbejdskraft. Der skal foreligge ganske særlige omstændigheder, der har været uforudsigelige for Kræftens Bekæmpelse, dvs. force majeure lignende situationer. Det vil ikke være tilstrækkeligt, at der f.eks. er sygdom blandt de tilbageværende medarbejdere. Medarbejderen skal have erstattet et eventuelt økonomisk tab som følge af omlægningen af ferie eller særlige feriedage.

Overførsel af ferie

§ 6. Medarbejderen kan skriftligt indgå aftale med sin nærmeste leder om, at op til 5 feriedage pr. år overføres til afvikling i det følgende ferieår. I tilfælde af feriehindring kan medarbejderen overføre yderligere feriedage jf. §7. Aftalen skal være indgået senest 31. marts i ferieåret. Samtidig aftales de nærmere vilkår for afviklingen af den overførte ferie.

Stk.2. Overført ferie afholdes forud for øvrig optjent ferie med løn. Fratræder medarbejderen før afvikling af den overførte ferie, udbetales værdien af den overførte ferie, mens øvrig optjent ferie afregnes til Feriekonto. Ferielovens regler for afvikling af ferie gælder også for overført ferie.

Bemærkning til § 6

Hvis det som led i en aftale om overførelse af ferie/særlige feriedage fastlægges præcist, hvornår afviklingen skal ske, fraskriver Kræftens Bekæmpelse sig retten til at omlægge ferien/de særlige feriedage efter reglerne i denne aftales § 5.

Er det i forbindelse med en sådan aftale om overførelse af ferie/særlige feriedag yderligere aftalt, at afvikling skal ske i tilknytning til hovedferien i det pågældende ferieår, og tidspunktet for afvikling af denne derfor samtidig er fastlagt, kan heller ikke hovedferien omlægges efter denne aftales § 5.

Det er i alle tilfælde en betingelse, at medarbejderen holder mindst 4 ugers ferie om året, jf. dog denne aftales § 7 om feriehindringer.

Feriehindring

§ 7. Hvis tilgodehavende ferie ikke har kunnet afvikles som følge af en af de grunde, der er nævnt i § 17, i feriebekendtgørelsen, jf. bilag 1, kan nærmeste leder og medarbejderen skriftligt aftale, at hele eller dele af ferien overføres til det følgende ferieår. De nærmere vilkår for afviklingen af den overførte ferie aftales på samme måde som ved overførsel efter denne aftales § 6.

Stk.2. Værdien af eventuel tilgodehavende restferie ud over den aftalte overførte ferie udbetales ved ferieårets udløb. Værdien af eventuel tilgodehavende hovedferie udbetales ved ferieperiodens udløb.

Stk.3. Indgås der ikke aftale om overførelse af hele eller dele af ferien, udbetales værdien af tilgodehavende restferie ved ferieårets udløb, mens værdien af tilgodehavende hovedferie udbetales ved ferieperiodens udløb.

Bemærkning til § 7

Der henvises til ferielovens § 40 vedrørende kravene til aftale om overførsel af ferie i sådanne tilfælde.

Udbetaling af værdien af den tilgodehavende ferie, beregnet på baggrund af den ferieberettigede løn, kan først ske ved fratræden eller ved ferieårets udløb, medmindre der er tale om feriehindring i forhold til hovedferien. I så fald udbetales værdien af den tilgodehavende hovedferie ved ferieperiodens udløb. Værdien af den tilgodehavende ferie beregnes på grundlag af den ferieberettigede løn ved ferieårets/ferieperiodens udløb.

Overført ferie i forbindelse med fratræden

§ 8. En opsagt medarbejder kan ikke pålægges at afholde overført ferie i opsigelsesperioden.

Ferie uden løn

§ 9. For medarbejdere, der holder ferie uden løn, foretages et lønfradrag på 4,8 % af månedslønnen for hver dag, medarbejderen holder ferie.

Særligt ferietillæg

§ 10. I stedet for ferietillæg efter ferielovens §26 har medarbejderen krav på et særligt ferietillæg, der beregnes af den ferieberettigede løn. Procentsatsen for det særlige ferietillæg aftales mellem Kræftens Bekæmpelse og den enkelte forhandlingsberettigede organisation og fremgår af overenskomsten. Det særlige ferietillæg udbetales sammen med lønnen for april måned.

Stk.2. Særligt ferietillæg, der er udbetalt samlet ved ferieårets start, modregnes i den feriegodtgørelse, der udbetales i forbindelse med fratræden, i det omfang medarbejderen ikke har afviklet ferie svarende til det udbetalte særlige ferietillæg.

Stk.3. Medarbejdere i Kræftens Bekæmpelse, der ikke er ansat i henhold til overenskomst, ydes et særligt ferietillæg på 1 ½ % beregnet af den ferieberettigede løn.

Sygdom under ferie

§11. Ud over erstatningsferie tildelt jf. ferielovens §13 stk. 3 om erstatningsferie kan Kræftens Bekæmpelse tildele erstatningsferie til en medarbejder, der bliver syg under ferien, tidligere end efter 5 sygedage. Aftale herom indgås mellem medarbejderen og HR. Ved afgørelsen af, om der kan tildeles erstatningsferie ud over ferielovens bestemmelser, tages der hensyn til, om sygdommen er af alvorligere karakter, og om den hindrer medarbejderen i at udnytte ferien på en rimelig måde.

Stk. 2. Tilsvarende kan Kræftens Bekæmpelse tildele erstatningsferie til en medarbejder, der bliver syg under ferien, tidligere end efter et forholdsmæssigt færre antal sygedage, hvis medarbejderen har optjent mindre end 25 dages ferie.

Stk. 3. Kræftens Bekæmpelse kan tildele erstatningsferie fra medarbejderens første sygedag under ferie, uanset at medarbejderen først har orienteret Kræftens Bekæmpelse om sin sygdom under ferien på et senere tidspunkt under ferien. Det er en forudsætning for tildeling af erstatningsferie ud over ferielovens bestemmelser, at Kræftens Bekæmpelse modtager orientering om sygdommen under medarbejderens ferie, medmindre helt særlige omstændigheder gør sig gældende.

Stk. 4. Nærmeste leder fastsætter tidspunktet for afvikling af erstatningsferien i dialog med medarbejderen.

Bemærkning til §11

Af ferielovens §13, stk. 1 fremgår det, at ferien begynder ved arbejdstids begyndelse den første feriedag. I ferielovens §13, stk. 2, faststilles endvidere, at en medarbejder, der er syg, når ferien begynder, ikke har pligt

til at påbegynde ferien. Medarbejderen kan således melde sig syg frem til arbejdstids begyndelse den første feriedag.

Kapitel 4. Særlige feriedage

§ 12. Ud over ferie i henhold til ferieloven optjener alle månedslønnede ansatte 0,42 særlige feriedag med løn for hver måneds ansættelse, svarende til 5 dage pr. år. De særlige feriedages længde svarer til den gennemsnitlige daglige arbejdstid for medarbejderen på afholdelsestidspunktet. For ansættelsesperioder af under 1 måneds varighed optjenes særlige feriedage i forhold til ansættelsens længde.

Bemærkning til §12

De særlige feriedage afholdes i overensstemmelse med de principper, der er fastsat i ferielovens §12.

Stk.2. For særlige feriedage gælder reglerne i denne aftales kapitel 3 med de fravigelser, der følger af denne aftales §§ 13-16.

§ 13. Tidspunktet for afvikling af de særlige feriedage indenfor det pågældende ferieår fastlægges ved aftale mellem medarbejder og nærmeste leder. Afvikling sker i overensstemmelse med medarbejderens ønsker, i det omfang det er foreneligt med arbejdet.

Stk.2. Afvikling kan ske som enkeltdage eller som halve dage.

§ 14. Medarbejderen kan skriftligt meddele sin nærmeste leder senest den 31. oktober i det indeværende ferieår, at de op til 5 særlige feriedage til afholdelse i samme ferieår ikke afvikles, men ønskes godtgjort kontant til medarbejderen ved ferieårets udløb, jf. denne aftales § 16.

Stk.2. Er de særlige feriedage ikke afviklet, og har medarbejderen ikke meddelt, at de ønskes godtgjort kontant i henhold til stk. 1, overføres de særlige feriedage automatisk til afvikling i et senere ferieår.

§ 15. Ved fratræden afregnes tilgodehavende særlige feriedage kontant til medarbejderen, jf. denne aftales § 16.

§ 16. Kontant godtgørelse for særlige feriedage sker ved udbetaling af den fast påregnelige løn på udbetalings tidspunktet for de særlige feriedage, uanset hvad timetal og løn har været i optjeningsåret.

Kapitel 5. Faste dage med frihed med løn i Kræftens Bekæmpelse

§ 17. Ud over de officielle nationale helligdage gives fuldtids- og deltidsansatte i Kræftens Bekæmpelse frihed med løn i forbindelse med:

- Juleaftensdag
- Nytårsaftensdag
- Fredagen efter Kristi Himmelfartsdag
- Grundlovsdag
- Egen 25. og 40. års jubilæumsdag

Herudover ydes alle fuldtids- og deltidsansatte en særlig Kræftens Bekæmpelse fridag med løn som anerkendelse af den indsats, de yder som ambassadører for Kræftens Bekæmpelse. Fridagen placeres efter aftale med nærmeste leder.

Kapitel 6. Ikrafttrædelses- og overgangsbestemmelser

§ 18. Aftalen har virkning fra 1. april 2015.

Stk.2. Bestemmelserne om ferie, særlige feriedage, særligt ferietillæg og betalte fridage i tidligere fællesaf-taler, overenskomster og Kræftens Bekæmpelses fællesoverenskomst erstattes med denne aftale med virkning fra 1. april 2015.

Kapitel 7. Opsigelse

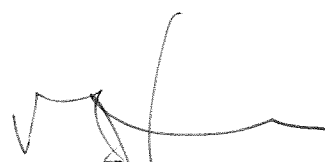
§ 19. Aftalen kan opsiges skriftligt med 3 måneders varsel til en 31. marts, dog tidligst til 31. marts 2018.

Stk.2. Aftalen kan opsiges individuelt af den enkelte organisation/det enkelte forhandlingsfællesskab, eller af de underskrivende forhandlingsberettigede organisationer samlet.

København, den 29. januar 2016

Underskrifter


For Kræftens Bekæmpelse
HR-chef Charlotte Dehlie



DJØF som servicerende organisation



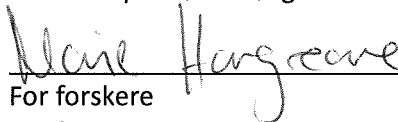
DM som servicerende organisation



For administrative akademikere
Ann-Britt Kvernød

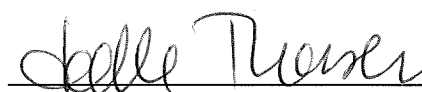


For psykologer
Lise Stampe Møller-Jørgensen



For forskere
Marie Hargreave

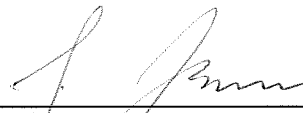
For læger
Mogens Munch Nielsen



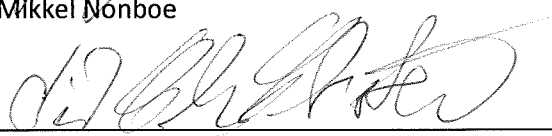
HK
Helle Thorsen



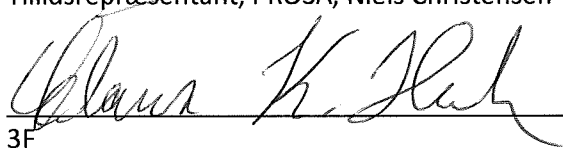
Fællestillidsrepræsentant, HK, Anne Marie Hansen



PROSA
Mikkel Nonboe



Tillidsrepræsentant, PROSA, Niels Christensen



3F
Claus Hertz



Dansk Sygeplejeråd
Ulla Thomsen



Dansk Sygeplejeråd
Eva Lehgaard Kirkelund



Dansk Socialrådgiverforening
Helge Rudi Andersen



Tillidsrepræsentant
Dansk Socialrådgiverforening
Camilla Stolt Nielsen



Danske Bioanalytikere
Tina Groth-Andersen



Kost & Ernæringsforbundet
Hatun Ünsal

Bilag 1

Feriebekendtgørelsens § 17

En lønmodtager er helt eller delvis afskåret fra at holde ferie, hvis lønmodtageren har en af følgende feriehindringer:

- 1) egen sygdom,
- 2) barselorlov, jf. dog stk. 2,
- 3) orlov til adoption, jf. dog stk. 2,
- 4) ophold i udlandet, forudsat at pågældende ikke er i et ansættelsesforhold, som er omfattet af ferieloven under opholdet,
- 5) overgang til selvstændigt erhverv,
- 6) overgang til arbejde i hjemmet,
- 7) valg til borgmester, udnævnelse til minister eller lignende tillidshverv,
- 8) indsættelse i en af kriminalforsorgens institutioner,
- 9) tvangsanbringelse,
- 10) lovligt varslede og afsluttede konflikter,
- 11) aftjening af værnepligt,
- 12) tjeneste i forsvaret på værnepligtslignende vilkår,
- 13) deltagelse i aktiviteter via en rådighedskontrakt med forsvarets reaktionsstyrker og SHIRBRIG,
- 14) manglende midler til at holde ferie på grund af en opstået tvist i ferieåret mellem lønmodtageren og arbejdsgiveren om et krav på feriepenge,
- 15) pasning af nærtstående syge eller døende, hvor lønmodtageren i en tidsbegrænset periode er tilkendt tabt arbejdsfortjeneste, løn eller vederlag efter serviceloven eller
- 16) orlov fra et ansættelsesforhold til pasning af nærtstående syge eller døende

Fællesaftale om tillidsrepræsentanter

Aftalens parter ønsker med denne tillidsrepræsentantaftale at skabe en god og tryk ramme for varetagelsen af tillidsrepræsentanthvervet i Kræftens Bekæmpelse og dermed grundlaget for et gensidigt godt og udbytterigt samarbejde mellem Kræftens Bekæmpelses ledelse og tillidsrepræsentanterne.

Den i aftalen beskrevne særlige tillidsrepræsentantbeskyttelse mod afskedigelse og forflyttelse omfatter udover (fælles)tillidsrepræsentanter endvidere arbejdsmiljørepræsentanter (medarbejderrepræsentanter), samarbejdsudvalgsmedlemmer (medarbejderrepræsentanter) samt suppleanter for (fælles)tillidsrepræsentanter og samarbejdsudvalgsmedlemmer (medarbejderrepræsentanter).

(Fælles)tillidsrepræsentanter og suppleanter for (fælles)tillidsrepræsentanter varetager en række funktioner og opgaver til gavn for arbejdspladsen og medarbejderne. Således er Kræftens Bekæmpelse og organisationerne enige om, at (fælles)tillidsrepræsentanter og suppleanter får de nødvendige og tilstrækkelige vilkår for at udøve deres virke, herunder f.eks. den nødvendige tid, uddannelse og tryk i ansættelsen.

Der er ligeledes enighed om at understrege vigtigheden af, at (fælles)tillidsrepræsentanternes kompetenceudvikling sikres, herunder at (fælles)tillidsrepræsentanter og suppleanter for (fælles)tillidsrepræsentanter er omfattet af Kræftens Bekæmpelses personalepolitikker i samme omfang som alle andre medarbejdere.

Kræftens Bekæmpelses fællesaftale om tillidsrepræsentanter

§1. Aftalens dækningsområde

Aftalen gælder for alle medarbejdere i Kræftens Bekæmpelse omfattet af en overenskomst, der henviser til denne aftale.

§2. Valg af tillidsrepræsentant

Medarbejdere i Kræftens Bekæmpelse har ret til at vælge én tillidsrepræsentant pr. medarbejdergruppe i Kræftens Bekæmpelse med mindst 5 medarbejdere.

Bemærkning til stk. 1

Ved 'en medarbejdergruppe' forstås følgende

- *En gruppe af medarbejdere omfattet af en selvstændig overenskomst mellem Kræftens Bekæmpelse og en forhandlingsberettiget organisation*
- *Hvis flere organisationer har indgået forhandlingsfællesskab og underskrevet samme overenskomst, udgør samtlige medarbejdere omfattet heraf tilsammen en medarbejdergruppe*
- *Hvis der inden for et forhandlingsfællesskab er organisationer, hvor der er mindst 5 medarbejdere inden for organisationens område, kan medarbejderne inden for organisationens område dog vælge at udgøre en selvstændig medarbejdergruppe, som i stedet vælger deres egen tillidsrepræsentant*
- *Efter aftale mellem Kræftens Bekæmpelse og de forhandlingsberettigede organisationer kan det aftales, at der kan vælges tillidsrepræsentanter på tværs af organisationsområder*

Ved 'medarbejdere' forstås alle lønnede medarbejdere, timelønnede ansat til højest 8 timer i gennemsnit om ugen dog undtaget. Lærlinge/elever medregnes i medarbejdergruppen, men er ikke valgbare.

Timelønnede defineres her som medarbejdere, der aflønnes på baggrund af det reelle antal erlagte arbejdstimer. Den enkelte overenskomst kan indeholde en præcisering af, hvornår der kan ansættes på timeløn.

Stk. 2. Hvis medarbejderne ønsker det, og Kræftens Bekæmpelse er enig heri, kan der vælges flere end én tillidsrepræsentant pr. medarbejdergruppe.

Stk. 3. Tillidsrepræsentanten vælges blandt medarbejdere med mindst 9 måneders anciennitet i Kræftens Bekæmpelse. Elever og lærlinge er ikke valgbare. For at styrke tillidsrepræsentantens muligheder for at udføre sit tillidsrepræsentantarbejde bedst muligt tilstræbes det, at tillidsrepræsentanten vælges blandt medarbejdere, hvis beskæftigelsesgrad ikke afviger væsentligt fra den typiske beskæftigelsesgrad for den medarbejdergruppe, vedkommende repræsenterer, samt vælges for mindst 2 år ad gangen.

Bemærkning til stk. 3. Den nævnte valgperiode 'mindst 2 år ad gangen' er ikke til hinder for, at en medarbejder, der er ansat i en tidsbegrænset stilling, kan vælges som tillidsrepræsentant. En tillidsrepræsentant kan imidlertid kun vælges for en periode, hvor vedkommende er ansat i Kræftens Bekæmpelse.

pelse. Vælges en medarbejder ansat i en tidsbegrænset stilling til tillidsrepræsentant, kan vedkommende således kun vælges for perioden frem til den tidsbegrænsede ansættelses udløb.

Stk. 4. Valget af tillidsrepræsentant anmeldes skriftligt af vedkommendes organisation over for Kræftens Bekæmpelse. Kræftens Bekæmpelse er berettiget til at gøre indsigelse mod valget over for organisationen. Eventuel indsigelse skal ske inden for 3 uger efter, at meddelelsen er modtaget fra organisationen.

Bemærkning til §2

Valget er først gyldigt, når det er godkendt af organisationen, og når organisationen har anmeldt valget over for Kræftens Bekæmpelse. Den nyvalgte tillidsrepræsentant er dog efter arbejdsretslig praksis omfattet af beskyttelsen allerede fra det tidspunkt, hvor Kræftens Bekæmpelse er blevet bekendt med valget. Det lægges til grund, at beskyttelsen tidligst kan indtræde 1 måned før hvervet tiltrædes. Tillidsrepræsentanten omfattes fra sin indtræden i hvervet af en supplerende arbejdsskade-forsikring, som omfatter tillidsrepræsentantaktiviteter, der ikke er dækket af lov om arbejdsskade-forsikring.

§3 Tillidsrepræsentantens virksomhed

Det er tillidsrepræsentantens pligt såvel over for sin organisation som over for Kræftens Bekæmpelses ledelse at gøre sit bedste for at fremme og vedligeholde rolige og gode arbejdsforhold. En tilsvarende pligt påhviler Kræftens Bekæmpelses ledelse og dennes repræsentanter.

Stk. 2. Tillidsrepræsentanten varetager de lokale forhandlingsopgaver, som fra organisationen er delegeret til den pågældende.

Stk. 3. Tillidsrepræsentanten fungerer i øvrigt som talsmand for de medarbejdere, han/hun er valgt iblandt, og kan som sådan over for Kræftens Bekæmpelses ledelse forelægge forslag, henstillinger og klager fra medarbejdere, samt optage forhandlinger om lokale spørgsmål.

Stk. 4. Tillidsrepræsentanten skal holdes orienteret ved forestående afskedigelser af personale samt i tilfælde af planer om øvrige forandringer i medarbejdernes tjenesteforhold som f.eks. større strukturændringer og væsentlige ændringer i arbejdsopgaverne. Tillidsrepræsentanten holdes derudover orienteret om ansættelse af personale.

Bemærkninger til §3

Hvert år kan der afholdes en generalforsamling inden for almindelig arbejdstid for alle medarbejdere, tillidsrepræsentanten repræsenterer. Ligeledes kan der, hvert andet år, i forbindelse med valg af tillidsrepræsentant, holdes yderligere et møde inden for almindelig arbejdstid for alle medarbejdere, tillidsrepræsentanten repræsenterer. Derudover kan der afholdes et årligt møde mellem tillidsrepræsentanten og de medarbejdere, tillidsrepræsentanten repræsenterer (fagligt møde). Fælles mødeaktivitet herudover kan afholdes i arbejdstiden efter aftale med HR.

§4. Valg af fællestillidsrepræsentant

Det er aftalt mellem Kræftens Bekæmpelse og de forhandlingsberettigede organisationer, at der for medarbejdergrupper med mere end én tillidsrepræsentant kan vælges en fællestillidsrepræsentant, hvis tillidsrepræsentanterne ønsker det.

Stk. 2. Vælges en fællestillidsrepræsentant, aftales det samtidig, hvilke spørgsmål der skal varetages af fællestillidsrepræsentanten. Fællestillidsrepræsentanten vælges blandt de berørte og anmeldte tillidsrepræsentanter. Valget af fællestillidsrepræsentant anmeldes efterfølgende skriftligt af den organisation, som den pågældende er medlem af, til Kræftens Bekæmpelse.

Kræftens Bekæmpelses tillidsrepræsentantaftale

§ 5. Valg af suppleant

Der kan vælges 1 suppleant for hver tillidsrepræsentant efter tilsvarende regler som nævnt i denne aftales §2, stk. 3 og 4, samt for fællestillidsrepræsentanten.

Stk. 2. Suppleanten er omfattet af bestemmelserne i denne aftales §9 stk. 3, samt denne aftales §11-12. Under tillidsrepræsentantens fravær indtræder suppleanten i tillidsrepræsentantens øvrige rettigheder og pligter i henhold til denne aftale.

Bemærkning til §5

Ved valg af suppleant for en (fælles)tillidsrepræsentant gælder samme betingelser som for valg af (fælles)tillidsrepræsentant med hensyn til valg og valgbarhed, anmeldelse af valget, indsigelse mod valget, beskæftigelsesgrad og minimumsvalgperiode. En suppleant for en fællestillidsrepræsentant vælges blandt tillidsrepræsentanterne.

§ 6. Tidsforbruget til tillidsrepræsentantarbejde

Tillidsrepræsentanten må anvende den tid, der er nødvendig til hvervets forsvarlige udførelse, når der tages hensyn til såvel arbejdsopgaverne på tillidsrepræsentantens arbejdsplads, som tillidsrepræsentantopgavernes omfang.

Stk. 2. Ved tilrettelæggelsen af tillidsrepræsentantens samlede opgaver tages hensyn til såvel arbejdsopgaverne på tillidsrepræsentantens arbejdsplads som tillidsrepræsentantopgaverne.

Stk. 3. Efter nyvalg og genvalg aftaler nærmeste leder og tillidsrepræsentanten, hvordan tidsforbruget til arbejdsopgaverne på tillidsrepræsentantens arbejdsplads og de opgaver, der følger af hvervet som tillidsrepræsentant, normalt skal fordeles.

Stk. 4. Tilsvarende gælder, hvis der opstår ændringer i omfanget af tillidsrepræsentantarbejdet.

Stk. 5. Hvis tillidsrepræsentanten i perioder ikke kan varetage de sædvanlige arbejdsopgaver på grund af tidsforbruget i forbindelse med hvervet, bør nærmeste leder sammen med tillidsrepræsentanten overveje, hvorledes arbejdsopgaverne kan udføres.

§ 7. Tillidsrepræsentantens vilkår under varetagelse af tillidsrepræsentantarbejdet på sit arbejdssted

Tillidsrepræsentanten lønnes i vedkommendes valgperiode med sin sædvanlige løn i henhold til den relevante overenskomst mellem Kræftens Bekæmpelse og den forhandlingsberettigede organisation.

Bemærkning til stk. 1.

Tillidsrepræsentanter skal ikke stilles ringere lønmæssigt og lønudviklingsmæssigt end andre medarbejdere og skal have samme mulighed for at få tillæg mv., som hvis de havde fuld mulighed for at fungere i deres sædvanlige job. I overensstemmelse hermed vil der kunne indgås aftale om at kompensere tillidsrepræsentanter for det løntab/den mangel på lønudvikling, der måtte være en følge af, at vedkommende ikke har mulighed for at varetage funktioner eller erhverve kvalifikationer på lige fod med de kolleger, pågældende er tillidsrepræsentant for. Hvis der er indgået en forhåndsaftale for vedkommende medarbejdergruppe, omfattes tillidsrepræsentanten af en sådan aftale.

Stk. 2. Hvis den enkelte overenskomst indeholder bestemmelser herom, ydes tillidsrepræsentanter/tillidsrepræsentantsuppleanter i tillæg hertil et månedligt tillidsrepræsentanttillæg. Tillægget ydes som en mellem Kræftens Bekæmpelse og den enkelte forhandlingsberettigede organisation aftalt procentsats af tillidsrepræsentantens/-suppleantens sædvanlige månedlige løn. Tillægget er et

pensionsberettiget funktionstillæg, der ydes i den periode, medarbejderen fungerer som tillidsrepræsentant/tillidsrepræsentantsuppleant. Det individuelle tillæg bortfalder således, når tillidsrepræsentantens/-suppleantens valgperiode udløber eller en anden tillidsrepræsentant/-suppleant vælges.

Stk. 3. Den del af medarbejderens normale arbejdstid, som medgår til udførelse af tillidsrepræsentantarbejdet i relation til Kræftens Bekæmpelse, jf. denne aftales § 6 stk. 3 og 4, medregnes ved opgørelsen af den pågældendes arbejdstid.

Stk. 4. Den tid, som medarbejderen ud over sin normale arbejdstid anvender til arbejdet som tillidsrepræsentant, indgår ikke i arbejdstidsopgørelsen.

Stk. 5. Uanset bestemmelsen i stk. 4 medregnes dog

1. Eventuelt beordret overarbejde i tillidshvervet. Beordret overarbejde medregnes i arbejdstidsopgørelsen i henhold til reglerne i §10 i Kræftens Bekæmpelses arbejdstidsaftale (overarbejde)
2. Eventuelt arbejde i tillidshvervet, som det har været nødvendigt at placere uden for den normale arbejdstid af hensyn til varetagelsen af arbejdsopgaverne på tillidsrepræsentantens arbejdsplads. Dette arbejde medregnes i arbejdstidsopgørelsen i henhold til reglerne i §9 i Kræftens Bekæmpelses arbejdstidsaftale (flekstid)

Bemærkninger til §7, stk. 3 og 4

Ved tillidsrepræsentantarbejdet forstås bl.a. forhandlinger og drøftelser med Kræftens Bekæmpelses ledelse, samtaler med de medarbejdere, som vedkommende repræsenterer, nødvendig kontakt og koordinering med andre tillidsrepræsentanter og den forhandlingsberettigede organisation, nødvendig indsamling og formidling af information

Beordret overarbejde kan forekomme ved varetagelsen af tillidsrepræsentanthvervet og beordres i så fald af Kræftens Bekæmpelses ledelse.

Stk.6. Hvis varetagelsen af hvervet som tillidsrepræsentant bliver særlig byrdefuldt for tillidsrepræsentantens arbejdsplads, kan Kræftens Bekæmpelse yde en økonomisk kompensation til arbejdspladsen.

§ 8. Transportgodtgørelse

Hvis et tillidsrepræsentantområde omfatter flere adskilte arbejdssteder, godtgøres tillidsrepræsentantens transportudgifter efter Kræftens Bekæmpelses retningslinjer for transportgodtgørelse.

Stk.2. Tilkaldes tillidsrepræsentanten af Kræftens Bekæmpelse uden for sin normale arbejdstid, godtgøres tillidsrepræsentantens transportudgifter efter Kræftens Bekæmpelses retningslinjer for transportgodtgørelse.

Stk. 3. Tillidsrepræsentanten har under udførelse af tillidsrepræsentantarbejde ret til udgiftsdækkende ydelser efter Kræftens Bekæmpelses almindelige regler.

§ 9. Tillidsrepræsentantens vilkår under varetagelse af tillidsrepræsentantarbejdet uden for sit arbejdssted

Hvis det er nødvendigt at en tillidsrepræsentant i sin normale arbejdstid må forlade sit arbejdssted for at opfylde sine forpligtelser som tillidsrepræsentant, skal der forud træffes aftale herom med nærmeste leder, jf. dog stk. 2. I disse tilfælde ydes løn som anført i §7.

Kræftens Bekæmpelses tillidsrepræsentantaftale

Stk. 2. Hvis tillidsrepræsentanten i en akut situation ikke kan træffe forudgående aftale, jf. stk. 1, skal den pågældende hurtigst muligt orientere nærmeste leder om fraværet.

Stk. 3. Tillidsrepræsentanten skal have den fornødne frihed med løn til i passende omfang at deltage i faglige kurser, tillidsrepræsentantmøder og repræsentantskabsmøder i den faglige organisation.

Bemærkning til stk. 3.

Tillidsrepræsentanten bør så vidt muligt deltage i den faglige organisations grunduddannelse for tillidsrepræsentanter inden for de første 12 måneder efter valget.

§ 10. Anvisning af fælleslokale

Kræftens Bekæmpelse skal anvise tillidsrepræsentanten et passende (fælles)lokale med adgang til telefon og it-udstyr, der kan anvendes til udførelse af tillidsrepræsentantopgaver.

§11. Afskedigelse/forflyttelse

En tillidsrepræsentants afskedigelse skal begrundes i tvingende årsager.

Stk. 2. Inden en tillidsrepræsentant afskediges eller forflyttes med den virkning, at vedkommende forhindres i at udføre sit tillidsrepræsentanthverv, skal sagen være forhandlet efter følgende regler

1. Den tillidsrepræsentantbeskyttede underrettes om, at Kræftens Bekæmpelse vil optage forhandling med den forhandlingsberettigede organisation om afskedigelse af den pågældende
2. Kræftens Bekæmpelse anmoder herefter den forhandlingsberettigede organisation, som tillidsrepræsentanten er medlem af, om forhandling. Forhandlingen skal finde sted senest 8 dage efter, at anmodning herom er fremsat.

Bemærkning til stk. 2.

Anmodning om forhandling sendes altid til den organisation, som har forhandlingsretten for den pågældende stilling – også i tilfælde, hvor f.eks. en arbejdsmiljørepræsentant måtte være medlem af en anden organisation. Hvis en tillidsrepræsentant afskediges, påhviler det Kræftens Bekæmpelse at godtgøre, at der har foreligget tvingende årsager hertil. Arbejdsmangel er kun en tvingende årsag, hvis Kræftens Bekæmpelse kan dokumentere, at man ikke lige så godt kunne have afskediget en anden medarbejder

Er tillidsrepræsentanten midlertidigt beskæftiget, ophører ansættelsen dog uden varsel til det aftalte tidspunkt. De særlige procedureregler i forbindelse med afsked gælder således ikke i disse situationer

Ved opgørelse af fristerne indgår almindelige arbejdsdage. Lørdage, søndage og helligdage indregnes ikke. Ved opgørelse af fristerne medregnes dagen, hvor anmodning om forhandling fremsættes/forhandling finder sted

Anmoder Kræftens Bekæmpelse således om forhandling en onsdag, skal forhandlingen finde sted senest den følgende fredag (under forudsætning af, at der ikke i perioden er helligdage), hvis 8-dagesfristen skal være overholdt

Stk. 3. Afskedigelse af en tillidsrepræsentant kan kun ske med mindst 12 måneders varsel til den 1. i en måned. Er afskedigelsen af tillidsrepræsentanten begrundet i arbejdsmangel, kan afskeden dog ske med den pågældendes sædvanlige opsigelsesvarsel, tillagt 3 måneder.

Stk. 4. Forflyttelse af en tillidsrepræsentant, med den virkning, at vedkommende forhindres i at udføre sit tillidsrepræsentanthverv, kan kun ske med et varsel på mindst 12 måneder til den 1. i en måned

Stk. 5. Det påhviler Kræftens Bekæmpelse at meddele enhver opsigelse til den tillidsrepræsentantbeskyttede skriftligt med begrundelse for opsigelsen. Samtidig gives skriftlig meddelelse om opsigelsen til organisationen.

Bemærkning til stk. 5

Meddelelsen om opsigelsen, som Kræftens Bekæmpelse skal give til organisationen, kan ske ved fremsendelse af kopi af opsigelsesbrevet til den tillidsrepræsentantbeskyttede, hvis dette ikke er i strid med den tavshedspligt, der følger af straffeloven, herunder tavshedspligten med hensyn til personlige forhold. Indeholder brevet sådanne tavshedsbelagte oplysninger kan Kræftens Bekæmpelse i stedet underrettet organisationen om opsigelsen ved særskilt brev.

Meddelelsen sendes til den organisation, som har forhandlingsretten til den pågældende stilling – også i tilfælde, hvor f.eks. en arbejdsmiljørepræsentant måtte være medlem af en anden organisation. Kræftens Bekæmpelse skal sende meddelelsen til organisationens hovedkontor.

Manglende meddelelse medfører sædvanligvis en bod på 25.000 kr. i Arbejdsretten.

Stk. 6. En tillidsrepræsentants arbejdsforhold kan, medmindre opsigelsen skyldes arbejdsmangel, ikke afbrydes, før vedkommendes organisation har haft lejlighed til at prøve berettigelsen af afskedigelsen ved fagretlig behandling, jf. stk. 2. En eventuelt faglig voldgift, jf. stk. 7-16, har ikke opsættende virkning for opsigelsen.

Stk. 7. Er afskedigelsen begrundet i arbejdsmangel, kan arbejdsforholdet ikke afbrydes i varselsperioden, før vedkommendes organisation har haft lejlighed til at prøve berettigelsen af afskedigelsen ved fagretlig behandling, jf. stk. 2. En eventuelt faglig voldgift, jf. Stk. 8-17 har ikke opsættende virkning for opsigelsen.

Bemærkning til stk. 6 og 7

Kompetencen til at prøve berettigelsen eller rimeligheden af en afskedigelse ved faglig voldgift tilkommer den organisation, der er part i den overenskomst, tillidsrepræsentanten er ansat i henhold til.

Stk. 8. Ved behandling af spørgsmålet om afskedigelsens/forflyttelsens berettigelse nedsættes en faglig voldgiftsret, jf. lov om Arbejdsretten og faglige voldgiftsretter.

Bemærkning til stk. 8

Voldgiftsretten nedsættes af parterne i overenskomsten.

Stk. 9. Klageskrift afgives inden for en frist af 8 kalenderuger fra opsigelsens afgivelse.

Bemærkning til stk. 9

Ved opgørelsen af fristen medregnes dagen, hvor opsigelsen afgives. Afgives opsigelsen en tirsdag, skal organisationen afgive klageskrift senest mandag i den 8. kalenderuge herefter. Overskridelse af fristen indebærer, at organisationen ikke kan videreføre sagen i henhold til aftalens bestemmelser.

Stk.10. Svarskrift afgives senest 8 kalenderuger efter, at klageskriftet er fremsendt.

Stk. 11. Opmanden fastsætter frister for eventuel yderligere skriftveksling. Fristerne bør normalt ikke overstige 4 kalenderuger.

Kræftens Bekæmpelses tillidsrepræsentantaftale

Stk. 12. De respektive parter kan aftale at fravige fristerne i stk. 2 og stk. 9-11. Aftaler parterne ikke at fravige fristerne, kan opmanden dog undtagelsesvis udsætte en frist. Ved beslutning om udsættelse tages navnlig hensyn til, om denne er begrundet i lovligt forfald, eller om der i øvrigt antages at foreligge særlige omstændigheder, der kan begrunde udsættelsen.

Stk. 13. ved overskridelse af en af de i stk. 10 og 11 omhandlede frister finder principperne i retsplejelovens bestemmelser om udeblivelse anvendelse. Dog finder bestemmelserne om genoptagelse ikke anvendelse.

Stk. 14. Voldgiftsretten afsiger en motiveret kendelse. I de tilfælde, hvor voldgiftsretten måtte finde, at den foretagne afskedigelse er urimelig og ikke begrundet i arbejdstagerens eller Kræftens Bekæmpelses forhold, kan det pålægges Kræftens Bekæmpelse at afbøde virkningerne af opsigelsen.

Stk. 15. Voldgiftsretten kan efter påstand herom underkende opsigelsen, medmindre samarbejdet mellem Kræftens bekæmpelse og tillidsrepræsentanten har lidt – eller ved en fortsættelse af ansættelsesforholdet må antages at ville lide – væsentlig skade.

Stk. 16. Finder voldgiftsretten, at opsigelsen er urimelig, men at ansættelsesforholdet ikke skal fortsætte, eller nedlægges der påstand om godtgørelse for urimelig afskedigelse, kan det pålægges Kræftens Bekæmpelse at betale den pågældende en godtgørelse. Godtgørelsens størrelse fastsættes af voldgiftsretten og skal være afhængig af sagens omstændigheder og den pågældendes anciennitet i Kræftens Bekæmpelse.

Stk. 17. Hvis organisationen indbringer en sag for voldgiftsretten med påstand om, at en afskedigelse er urimelig, og tillidsrepræsentanten i henhold til lovgivningen har en bedre retsstilling end i henhold til denne aftale, lægger voldgiftsretten den pågældende lovgivning til grund ved sagens afgørelse.

Stk. 18. I tilfælde, hvor tillidsrepræsentantens adfærd begrundet bortvisning, kan afskedigelse ske uden varsel og uden iagttagelse af bestemmelserne i stk. 2 og 3. Kræftens Bekæmpelse skal samtidig give skriftlig meddelelse om bortvisningen til den organisation, som har forhandlingsretten for den pågældende stilling. Kræftens Bekæmpelse skal endvidere snarest muligt tage skridt til at afholde en forhandling med organisationen. Hvis organisationen skønner, at bortvisningen ikke er rimeligt begrundet i tillidsrepræsentantens forhold, kan den inden for en frist af 14 dage efter forhandlingen skriftligt kræve sagen genforhandlet mellem parterne.

Bemærkning til stk. 18

Meddelelsen om bortvisningen, som Kræftens Bekæmpelse skal give til organisationen, kan ske ved fremsendelse af kopi af bortvisningsbrevet til den tillidsrepræsentantbeskyttede, hvis dette ikke er i strid med den tavshedspligt, der følger af straffeloven, herunder tavshedspligten med hensyn til personlige forhold. Indeholder brevet sådanne tavshedsbelagte oplysninger kan Kræftens Bekæmpelse i stedet underrettet organisationen om bortvisningen ved særskilt brev.

Meddelelsen om bortvisningen sendes til den organisation, som har forhandlingsretten til den pågældende stilling – også i tilfælde, hvor f.eks. en arbejdsmiljørepræsentant måtte være medlem af en anden organisation. Kræftens Bekæmpelse skal sende meddelelsen til organisationens hovedkontor.

Ved opgørelse af fristen indgår samtlige arbejdsdage. Lørdage, søndage og helligdage indgår ikke. Ved opgørelse af fristen medregnes dagen, hvor forhandling finder sted. Har forhandling mellem Kræftens Bekæmpelse og den forhandlingsberettigede organisation fundet sted en onsdag, skal even-

tuel anmodning om genforhandling mellem parterne afgives senest mandag i den tredje uge (under forudsætning af, at der ikke i perioden er helligdage), hvis 14-dages-fristen skal være overholdt.

Stk. 19. Opnås der ikke enighed ved forhandlingen, kan organisationen kræve bortvisningens berettigelse behandlet ved en i denne anledning nedsat voldgift. Bestemmelserne i stk. 8-17 finder tilsvarende anvendelse.

Bemærkning til stk. 19

Kompetencen til at prøve berettigelsen eller rimeligheden af en bortvisning ved faglig voldgift tilkommer den organisation, der er part i vedkommende overenskomst.

§ 12. Tillidsrepræsentanthvervets ophør

En medarbejder, der ophører med at være tillidsrepræsentant efter at have fungeret som sådan i mindst et år, har inden for et år efter hvervets ophør krav på opsigelsesvarsel efter reglerne i § 11, stk. 3.

Stk. 2. Hvervet som tillidsrepræsentant ophører, hvis antallet af medarbejdere, som den pågældende repræsenterer, i en periode på 3 måneder er mindre end 5, og Kræftens Bekæmpelse skriftligt meddeler organisationens hovedkontor, at man ikke ønsker tillidsrepræsentanthvervet opretholdt.

§ 13. Uoverensstemmelser

Uenighed om forståelsen af denne aftale behandles efter de almindelige regler i den overenskomst eller hovedaftale, den pågældende forhandlingsberettigede organisation har indgået med Kræftens Bekæmpelse

§ 14. Ikrafttræden og opsigelse

Denne aftale har virkning fra den 1. april 2015 og kan af parterne opsiges skriftligt med 3 måneders varsel til en 31. marts, dog tidligst til den 31. marts 2018.

Stk. 2. Tillidsrepræsentantbestemmelser i tidligere fællesaftaler, overenskomster og Kræftens Bekæmpelses fællesoverenskomst erstattes med denne aftale med virkning fra 1. april 2015.

Stk. 3. De ændrede regler om opsigelsesvarsel har virkning for opsigelser, der afgives d. 1. april 2015 eller senere

Stk. 4 Aftalen kan opsiges individuelt af den enkelte organisation/det enkelte forhandlingsfællesskab, eller af de underskrivende forhandlingsberettigede organisationer samlet.

Underskrifter

København, den 29. januar 2016



For Kræftens Bekæmpelse
HR-chef Charlotte Dehlie



DJØF som servicerende organisation



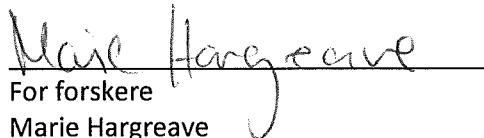
DM som servicerende organisation



For administrative akademikere
Ann-Britt Kvernød



For psykologer
Lise Stampe Møller-Jørgensen

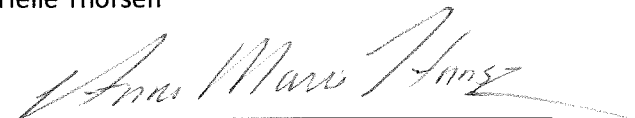


For forskere
Marie Hargreave

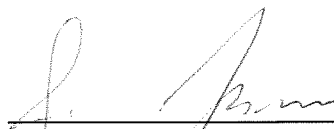
For læger
Mogens Munch Nielsen



HK
Helle Thorsen



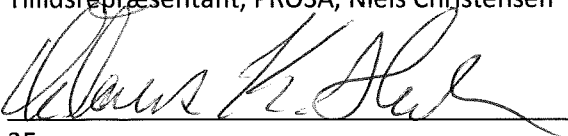
Fællestillidsrepræsentant, HK, Anne Marie Hansen



PROSA
Mikkel Nonboe



Tillidsrepræsentant, PROSA, Niels Christensen



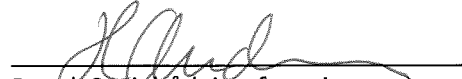
3F
Claus Hertz



Dansk Sygeplejeråd
Ulla Thomsen



Dansk Sygeplejeråd
Eva Lehgaard Kirkelund



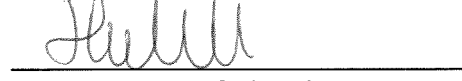
Dansk Socialrådgiverforening
Helge Rudi Andersen



Tillidsrepræsentant
Dansk Socialrådgiverforening
Camilla Stolt Nielsen



Danske Bioanalytikere
Tina Groth-Andersen



Kost & Ernæringsforbundet
Hatun Ünsal

Bilag 1

Afskedsproceduren i hovedtræk

1. Den tillidsrepræsentantbeskyttede medarbejder, der påtænkes afskediget eller forflyttet underrettes. Er vedkommende ikke selv tillidsrepræsentant, underrettes også tillidsrepræsentanten
2. Den forhandlingsberettigede organisation anmodes om forhandling inden 8 dage
3. De i pkt. 2 nævnte parter afholder forhandling (frist 8 dage)
4. Opsigelsen, der skal være skriftlig og velbegrundet, afgives.
5. Organisationens hovedkontor orienteres samtidig om afskedigelsen
6. Organisationen kan forlange sagen behandlet ved faglig voldgift (frist for afgivelse af klageskrift 8 uger)

Protokollat om øget og mere fleksibel arbejdstid

- **årligt tillæg på 2% i januar måned, første gang i 2016**

UNDER PROTEKTION AF
HENDES MAJESTÆT DRONNINGEN

Parterne er enige om, at arbejdstiden i Kræftens Bekæmpelse gradvist skal øges i de kommende år. Med det mål er det aftalt mellem parterne, at der skal ske en udfasning af medarbejdernes op til 4 arbejdsdages betalt frihed med løn mellem jul og nytår.

Udfasningen sker på følgende vilkår:

Fra og med kalenderåret 2015 gives der ikke længere frihed med løn mellem jul og nytår.

Kræftens Bekæmpelse holder fortsat lukket mellem jul og nytår, hvilket medarbejderne hermed varsles om. Fra og med julen og nytåret 2015 skal medarbejderne afvikle feriedage, særlige feriedage, opsparet flekstid, omsorgsdage eller frihed uden løn på alle arbejdsdage mellem jul og nytår.

I forbindelse med udfasningen af friheden med løn mellem jul og nytår ydes en kompensation til alle medarbejdere omfattet af en overenskomst mellem Kræftens Bekæmpelse og en forhandlingsberettiget organisation, hvori der henvises til dette protokollat. Kompensationen ydes tillige til medarbejdere, der ansættes fremadrettet i henhold til en overenskomst mellem Kræftens Bekæmpelse og en forhandlingsberettiget organisation, hvori der henvises til dette protokollat.

Kompensationen ydes i form af et årligt pensionsgivende tillæg på 2% af den enkelte medarbejders løn i kalenderåret før udbetalingen af det årlige tillæg. Medarbejderens løn defineres her som grundløn og tillæg. Det særlige ferietillæg og det årlige 2% tillæg udbetalt i kalenderåret før indgår altså ikke i beregningsgrundlaget af et givent års 2% tillæg. Det årlige tillæg udbetales med januar lønnen hvert år, første gang i januar 2016.

Medarbejdere, der tiltræder efter indgåelsen af dette protokollat optjener ret til det årlige tillæg fra deres ansættelsestidspunkt. Det forholdsmæssigt udregnede årlige tillæg udbetales med næstkommende januar løn.

Ved fratræden udbetales et forholdsmæssigt årligt tillæg udregnet på baggrund af medarbejderens fratrædelsesdato.

Protokollatet har virkning fra den 1. april 2015 og erstatter den tidligere udgave af protokollatet.

Underskrifter

København, den 29. januar 2016



For Kræftens Bekæmpelse
HR-chef Charlotte Dehlie



DJØF som servicerende organisation



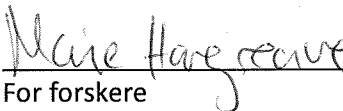
DM som servicerende organisation



For administrative akademikere
Ann-Britt Kvernørød



For psykologer
Lise Stampe Møller-Jørgensen



For forskere
Marie Hargreave

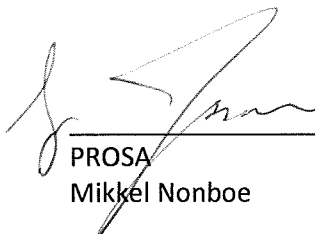
For læger
Mogens Munch Nielsen



HK
Helle Thorsen



Fællestillidsrepræsentant, HK, Anne Marie Hansen



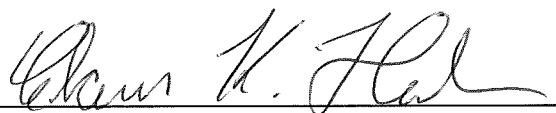
PROSA
Mikkel Nonboe



Tillidsrepræsentant, PROSA, Niels Christensen



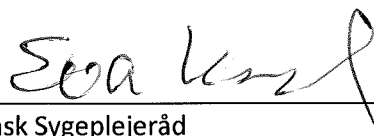
Kost- og Ernæringsforbundet
Hatun Ünsal



3F
Claus Hertz



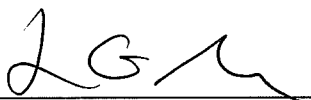
Dansk Sygeplejeråd
Ulla Thomsen



Dansk Sygeplejeråd
Eva Lehgaard Kirkelund



Danske Socialrådgivere
Helge Rudi Andersen



a
Danske Bioanalytikere
Tina Groth-Andersen

Strandboulevarden 49
2100 København Ø

Tlf +45 3525 7500
Fax +45 3525 7701
www.cancer.dk

Protokollat om rammer for etablering af bruttolønsordninger

UNDER PROTEKTION AF
HENDES MAJESTÆT DRONNINGEN

Det er aftalt mellem Kræftens Bekæmpelse og de underskrivende forhandlingsberettigede organisationer, at Kræftens Bekæmpelse kan indgå aftaler om bruttoløn med medarbejdere, som er omfattet af en overenskomst, der er underskrevet af en af de nedenstående organisationer.

Aftalen om en bruttolønsordning indgås mellem medarbejderen og dennes nærmeste leder under inddragelse af HR. Medarbejderen kan inddrage sin tillidsrepræsentant i drøftelserne. HR orienterer altid tillidsrepræsentanten om indgåelse af aftaler om bruttolønsordning ved aftalens etablering. Er der ikke valgt en tillidsrepræsentant på området, orienteres i stedet den forhandlingsberettigede organisation.

Bruttolønsordningen etableres, så den opfylder SKATs til enhver tid gældende betingelser vedrørende lønomlægning. Medarbejderne opfordres til selv at søge informationer og rådgivning hos SKAT.

Parterne er enige om ikke at etablere bruttolønsordninger, der vedrører sundhedsbehandling, sundhedsordninger, sundhedsforsikringer samt uddannelse og kompetenceudvikling, der er en forudsætning for medarbejderens varetagelse af sit job.

Bruttolønsordningen etableres sådan, at ingen afledte lønde (f.eks. Kræftens Bekæmpelses pensionsbidrag vedrørende medarbejderen og medarbejderens særlige ferietillæg) påvirkes af indgåelsen af aftalen.

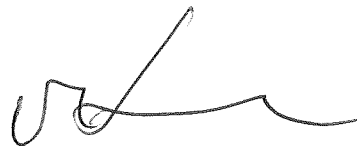
Protokollatet har virkning fra den 1. april 2015 og erstatter den tidligere udgave af protokollatet.

Underskrifter

København, den 29. januar 2016



For Kræftens Bekæmpelse
HR-chef Charlotte Dehlie



DJØF som servicerende organisation



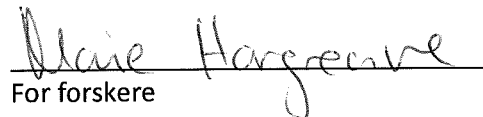
DM som servicerende organisation



For administrative akademikere
Ann-Britt Kvernød



For psykologer
Lise Stampe Møller-Jørgensen



For forskere
Marie Hargreave

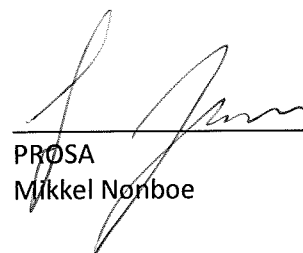
For læger
Mogens Munch Nielsen



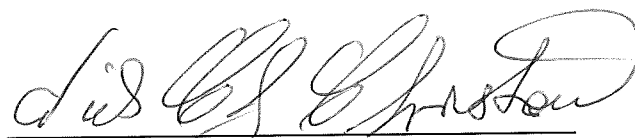
HK
Helle Thorsen



Fællestillidsrepræsentant, HK, Anne Marie Hansen



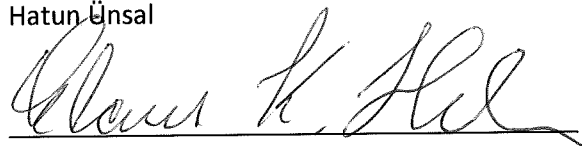
PROSA
Mikkel Nonboe



Tillidsrepræsentant, PROSA, Niels Christensen



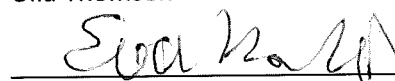
Kost- og Ernæringsforbundet
Hatun Ünsal



3F
Claus Hertz



Dansk Sygeplejeråd
Ulla Thomsen



Dansk Sygeplejeråd
Eva Lehgaard Kinkelund



Danske Socialrådgivere
Helge Rudi Andersen



Danske Bioanalytikere
Tina Groth-Andersen

Kræftens Bekæmpelses barselsaftale

Denne barselsaftale er indgået mellem Kræftens Bekæmpelse og de forhandlingsberettigede organisationer.

Reglerne om ret til orlov og dagpenge i forbindelse med barsel eller adoption findes i den til enhver tid gældende barselslov. Barselsaftalen indeholder kun de særlige regler om løn og pension mv., som supplerer lovgivningens regler.

Aftale om barsel, adoption og omsorgsdage

Kapitel 1. Dækningsområde

§ 1. Aftalen gælder for alle medarbejdere i Kræftens Bekæmpelse, der har ret til løn under sygdom, og som er omfattet af en overenskomst, der henviser til denne aftale.

Stk. 2. For medarbejdere, der har ret til løn under sygdom, men ikke er omfattet af overenskomst, finder denne aftale også anvendelse, medmindre andet er aftalt i ansættelseskontrakten.

Stk. 3. Medarbejdere, der ikke har ret til løn under sygdom, og som er omfattet af en overenskomst, der henviser til denne aftale, omfattes af aftalen efter 2 års ubrudt ansættelse i Kræftens Bekæmpelse.

Stk. 4. Medarbejdere omfattet af aftalen er berettiget til orlov i henhold til kapitel 2, i den periode, de er ansat i Kræftens Bekæmpelse.

Kapitel 2. Orlov

Fravær i forbindelse med graviditetsundersøgelser

§ 2. En gravid medarbejder kan holde fri med løn til graviditetsundersøgelser, hvis undersøgelserne kun kan finde sted i arbejdstiden. Medarbejderen skal søge at placere fraværet, så arbejdstiden påvirkes mindst muligt.

Orlov før fødslen (graviditetsorlov)

§ 3. En gravid medarbejder har ret til graviditetsorlov med løn fra 6. uge før forventet fødsel (den ultralydsfaste dato). Kræftens Bekæmpelse søger fuld dagpengerefusion for graviditetsorloven efter gældende lovgivning.

Orlov før modtagelsen (adoption)

§ 4. En medarbejder, der skal modtage et adoptivbarn i Danmark eller i udlandet, har ret til løn under orlov i den periode før modtagelsen, hvor medarbejderen har ret til dagpenge.

Bemærkning til § 4:

Ansatte, der skal modtage et adoptivbarn i udlandet har ret til lønnet orlov i op til 4 uger (eventuelt 8 uger) før modtagelsen, hvis de i perioden har ret til dagpenge.

Hvis medarbejderen modtager et adoptivbarn i udlandet, gælder retten til lønnet orlov fra udrejsedagen og indtil barnet er modtaget, dvs. når de formelle betingelser for at tage barnet med ud af landet er opfyldt. Den almindelige adoptionsorlov regnes fra dette tidspunkt, uanset om medarbejderen bliver i udlandet, efter betingelserne for at tage barnet med ud af landet er opfyldt.

Medarbejdere, der skal modtage et adoptivbarn, der opholder sig på en institution eller lignende i Danmark, har ret til lønnet orlov i op til 1 uge før modtagelsen, hvis de i perioden har ret til dagpenge.

Orlov indtil 14 uger efter fødslen/modtagelsen (barselsorlov, adoptionsorlov og fædreorlov)

§ 5. Moderen har ret til orlov med løn i indtil 14 uger efter fødslen (barselsorlov).

Stk. 2. Faderen har i forbindelse med barnets fødsel/adoption ret til orlov med løn i indtil 2 sammenhængende uger umiddelbart efter fødslen eller efter barnet kommer hjem (fædreorlov). Efter aftale med nærmeste leder kan de 2 uger placeres sammenhængende på et andet tidspunkt inden for de første 14 uger efter fødslen.

Stk. 3. En registreret partner har tilsvarende ret til orlov med løn i indtil 2 sammenhængende uger umiddelbart efter fødslen eller efter barnet kommer hjem, under forudsætning af at partnerne har været samlevende forud for fødslen. Efter aftale med nærmeste leder kan de 2 uger placeres sammenhængende på et andet tidspunkt inden for de første 14 uger efter fødslen.

Stk. 4. Adoptanter har ret til orlov med løn *én ad gangen* i de første 14 uger efter modtagelsen af barnet.

Stk. 5. Adoptanter har ret til orlov med løn *samtidig* i op til to sammenhængende uger efter barselsloven, inden for de første 14 uger efter barnets modtagelse.

Orlov efter den 14. uge efter fødslen/modtagelsen (forældreorlov)

§ 6. Moderen og faderen har hver ret til løn i 7 af de 32 ugers forældreorlov efter barselloven.

Stk. 2. Herudover har medarbejderen ret til løn i 7 af de 32 ugers forældreorlov. Hvis begge forældre er medarbejdere i Kræftens Bekæmpelse, kan denne lønret dog højst udnyttes af forældrene i 7 uger tilsammen. Forældrene kan vælge at dele de 7 uger mellem sig.

Stk. 3. Adoptanter har hver ret til løn i 7 af de 32 ugers forældreorlov efter barselloven.

Stk. 4. Herudover har en adoptant ret til løn i 7 af de 32 ugers forældreorlov. Hvis begge adoptanter er medarbejdere i Kræftens Bekæmpelse, kan denne lønret dog højst udnyttes af adoptanterne i 7 uger tilsammen. Adoptanterne kan vælge at dele de 7 uger mellem sig.

Stk. 5. Faderen/den anden adoptant har ret til at placere lønnet forældreorlov inden for de første 14 uger efter fødslen/modtagelsen.

Bemærkning til § 6, stk. 1-4:

En medarbejder har ret til 14 ugers lønnet forældreorlov. Hvis begge forældre/adoptanter er ansat i Kræftens Bekæmpelse, har de dog kun ret til 21 ugers lønnet forældreorlov tilsammen. Den lønret, der efter stk. 1 er forbeholdt moderen, henholdsvis faderen, kan ikke overføres til den anden af forældrene. Tilsvarende gælder med hensyn til den orlov, der efter stk. 3 er forbeholdt den enkelte adoptant.

Forældrene/adoptanterne kan holde lønnet forældreorlov samtidig, i forlængelse af hinanden eller på skift.

Bemærkning til § 6, stk. 5:

Sædvanligvis holdes forældreorloven efter den 14. uge efter barnets fødsel/modtagelse. En far/den anden adoptant kan dog vælge at holde lønnet forældreorlov sammen med den anden

af forældrene inden for de første 14 uger efter fødslen/modtagelsen. Det er ikke en betingelse, at ugerne holdes i tilknytning til en eventuel orlov efter § 5, stk. 2, 3 eller 5.

Genoptagelse af arbejdet/udskydelse af orlov

§ 7. En medarbejder, der i forbindelse med hel eller delvis genoptagelse af arbejdet har udskudt/forlænget sin orlov efter barselloven, udskyder/forlænger tilsvarende retten til løn efter denne aftales §§ 5 og 6.

Stk. 2. Det er en forudsætning for at bevare lønretten, at medarbejderen fortsat er ansat hos Kræftens Bekæmpelse, når den udskudte/forlængede orlov holdes.

Bemærkning til § 7:

Reglerne om udskydelse/forlængelse af orlov i forbindelse med hel eller delvis genoptagelse af arbejdet fremgår af barselloven. Det er en forudsætning for retten til løn, at Kræftens Bekæmpelse modtager fuld dagpengerefusion, når den udskudte/forlængede orlov holdes. Den ansatte får udbetalt aktuel løn, når den udskudte/forlængede orlov holdes.

Barnets hospitalsindlæggelse

§ 8. En medarbejder, hvis orlov forlænges på grund af barnets hospitalsindlæggelse, jf. barsellovens bestemmelser, har ret til løn i den forlængede periode, hvis indlæggelsen sker i en lønnet orlovsperiode.

Stk. 2. En medarbejder, hvis orlov udsættes på grund af barnets hospitalsindlæggelse, jf. barsellovens bestemmelser, har ret til løn i samme omfang som i den oprindelige orlovsperiode.

Bemærkning til § 8:

Hvis barnet hospitalsindlægges i en lønnet orlovsperiode, og medarbejderen ikke genoptager arbejdet, med den følge at orloven med dagpenge forlænges, forlænges lønretten tilsvarende. Hvis barnet hospitalsindlægges i en lønnet orlovsperiode, og medarbejderen under indlæggelsen genoptager arbejdet, med den følge at orloven med dagpenge udsættes, udsættes lønretten tilsvarende. HR kan bede medarbejderen om at fremsende dokumentation for barnets hospitalsindlæggelse til HR.

Dødfødsel, barnets død eller bortadoption

§ 9. Hvis barnet er dødfødt, dør eller bliver bortadopteret inden den 32. uge efter fødslen, har moderen ret til løn under orlov i indtil 14 uger efter barnets død eller bortadoption. Retten til løn forudsætter, at medarbejderen ikke allerede har udnyttet sin ret til orlov med løn efter denne aftale.

Stk. 2. Hvis barnet er dødfødt eller dør inden den 32. uge efter fødslen, bevarer faderen ret til orlov med løn efter § 5, stk. 2.

Stk. 3. Hvis et adopteret barn dør inden den 32. uge efter modtagelsen, har én af adoptanterne ret til løn under orlov i indtil 14 uger efter barnets død. Retten til løn forudsætter, at den ansatte ikke allerede har udnyttet sin ret til orlov med løn efter denne aftale.

Faderens indtræden i moderens ret til fravær

Kræftens Bekæmpelses barselsaftale

§ 10. Når ganske særlige omstændigheder taler for det, kan faderen indtræde i moderens ret til barselsorlov, jf. barsellovens bestemmelser. Faderen har i sådanne tilfælde ret til løn under orloven.

Løn

§ 11. Lønnet orlov holdes før ulønnet orlov.

Stk. 2. Retten til orlov med løn efter dette kapitel er betinget af, at Kræftens Bekæmpelse modtager fuld dagpengerefusion efter barselloven, svarende til det maksimale dagpengebeløb i forhold til den pågældendes beskæftigelsesgrad, jf. dog stk. 3.

Stk. 3. Betingelsen om fuld dagpengerefusion til Kræftens Bekæmpelse gælder ikke

1. under fravær til graviditetsundersøgelser
2. under almindelig graviditetsorlov i 6. og 5. uge før forventet fødsel
3. under almindelig graviditetsorlov i perioden fra 4. uge før forventet fødsel og indtil fødslen, når manglende dagpengeret og dermed refusionsadgang alene skyldes, at den ansatte ikke opfylder barsellovens beskæftigelseskrav
4. når en medarbejder har flere arbejdsgivere
5. når manglende dagpengeret og dermed refusionsadgang alene skyldes medarbejderens længerevarende ophold uden for landets grænser
6. når en medarbejder holder lønnet orlov efter § 5, stk. 3.

Bemærkning til § 11, stk. 2:

Forældre har efter barselloven ret til at udstrække de 32 ugers forældreorlov med fulde dagpenge til 40 eller 46 ugers orlov med forholdsmæssigt nedsatte dagpenge. Hvis dagpengene nedsættes, bortfalder lønretten. Det er derfor vigtigt, at udstrækningen af dagpengene først får virkning efter det tidspunkt, hvor den lønnede orlov er afholdt.

Lønberegning

§ 12. For medarbejdere, der er berettiget til løn under sygdom, beregnes lønnen under orlov med løn på samme måde som løn under sygdom.

Stk. 2. For medarbejdere, der ikke er berettiget til løn under sygdom, men er omfattet af denne aftale, beregnes lønnen som gennemsnittet af de seneste 13 ugers lønindtægt bestående af timeløn, bonus samt eventuelle funktions- og kvalifikationstillæg. I beregningsgrundlaget indgår endvidere fast påregnelige arbejdsbestemte og arbejdstidsbestemte tillæg.

Pensionsbidrag

§ 13. Under orlov uden løn indbetaler Kræftens Bekæmpelse det sædvanlige pensionsbidrag til medarbejderens pensionsordning. Hvis forældreorlovens 32 uger udstrækkes til 40 eller 46 uger, indbetales der dog ikke pensionsbidrag i de yderligere 8 eller 14 uger.

Bemærkning til § 13:

Der optjenes normal pensionsret under ulønnet orlov, uanset om medarbejderen har ret til dagpenge. Hvis en ansat udstrækker forældreorlovens 32 uger til 40 eller 46 uger, optjenes der dog ikke pensionsret i de yderligere 8 eller 14 uger.

Grundlaget for beregning af pensionsbidrag er den løn, som medarbejderen ville have fået, hvis vedkommende ikke havde været på orlov.

Optjening af ferie

§ 14. For bestemmelser vedrørende optjening af ferie i forbindelse med barsel henvises til Kræftens Bekæmpelses ferieaftale.

Stk. 2. Medarbejdere, der udstrækker forældreorlovens 32 uger til 40 eller 46 uger optjener ikke ferie med løn under de yderligere 8 eller 14 uger.

Kapitel 3. Omsorgsdage

§ 15. Biologiske forældre, adoptivforældre og indehavere af forældremyndigheden har ret til 2 omsorgsdage pr. barn i hvert kalenderår til og med det kalenderår, hvor barnet fylder 7 år. Barnet skal have ophold hos medarbejderen.

Stk. 2. Ikke-afholdte omsorgsdage bortfalder ved kalenderårets udløb og kan ikke konverteres til kontant godtgørelse. Der kan dog ske overførelse til det følgende kalenderår af

1. omsorgsdage fra det kalenderår, hvor barnet er født/modtaget
2. omsorgsdage, som den ansatte er forhindret i at bruge, fordi den pågældende holder barsels-, adoptions- eller børnepasningsorlov i et helt kalenderår.

Bemærkning til § 15:

Ved "ophold" forstås, at barnet enten har adresse hos eller regelmæssigt samkvem med den pågældende.

Retten til 2 omsorgsdage pr. kalenderår gælder, uanset på hvilket tidspunkt af året ansættelsen sker. Retten til 2 omsorgsdage pr. år gælder også i forhold til børn, der er født/modtaget på et tidspunkt, hvor den ansatte ikke var omfattet af denne barselsaftale.

Retten til at overføre omsorgsdage efter stk. 2, nr. 2 gælder både omsorgsdage, som knytter sig til et nyfødt barn, og omsorgsdage, som knytter sig til ældre børn.

§ 16. Medarbejderen aftaler tidspunktet for afholdelse af omsorgsdage med sin nærmeste leder. Lederen bør imødekomme medarbejderens ønske, medmindre fraværet vil være uforeneligt med arbejdet.

Stk. 2. Omsorgsdage kan holdes som hele eller halve dage.

§ 17. På omsorgsdage har den ansatte ret til sædvanlig løn, jf. § 12.

§ 18. Hvis medarbejderen bliver syg, før omsorgsdagen er påbegyndt, betragtes dagen ikke som afholdt. Hvis medarbejderen bliver syg eller får andet lovligt forfald på omsorgsdagen, betragtes dagen som afholdt.

Bemærkning til § 18:

En omsorgsdag anses for påbegyndt ved arbejdstids begyndelse den pågældende dag.

Kapitel 4. Andre bestemmelser

Uarbejdsdygtighed på grund af graviditet og fødsel

§ 19. Fravær som følge af uarbejdsdygtighed på grund af graviditet og fødsel uden for det tidsrum, hvor medarbejderen har ret til orlov efter barselloven, betragtes som

Kræftens Bekæmpelses barselsaftale

graviditetsbetinget sygefravær.

Dokumentation mv.

§ 20. Medarbejder skal dokumentere tidspunktet for forventet fødsel overfor Kræftens Bekæmpelse ved at sende dokumentation fra læge eller jordemoder for forventet termin. Medarbejderen skal dokumentere tidspunktet for fødsel ved at sende en kopi af fødselsattest på barnet til HR.

Stk. 2. En medarbejder, der adopterer, skal dokumentere, at adoptionsmyndighederne kræver, at barnet hentes på sit opholdssted, jf. § 4.

Stk. 3. Medarbejderen skal efter anmodning dokumentere, at betingelserne i § 5, stk. 3, er opfyldt.

Stk. 4. Medarbejderen skal efter anmodning fra HR fremskaffe eller bekræfte oplysninger, der er nødvendige ved bedømmelsen af Kræftens Bekæmpelses krav på dagpengerefusion.

Stk. 5. Medarbejderen skal efter anmodning fra HR give de oplysninger om den anden af forældrenes evt. afholdelse/forlængelse/udskydelse/udsættelse af orlov, som er nødvendige for vurderingen af, om betingelserne for ret til orlov og løn efter denne aftale er opfyldt.

Kapitel 5. Ikrafttrædelses- og overgangsbestemmelser

§ 21. Aftalen har virkning fra 1. april 2015.

Stk. 2. Barselsbestemmelser i tidligere fællesaftaler, overenskomster og Kræftens Bekæmpelses fællesoverenskomst erstattes med denne aftale med virkning fra 1. april 2015.

Stk. 3. Det er en forudsætning for retten til orlov med løn efter § 5, stk. 3, at fødslen sker eller forventedes at ske den 1. april 2015 eller senere.

Stk. 4. Det er en forudsætning for retten til lønnet forældreorlov efter § 6, stk. 1 – 4, at fødslen eller modtagelsen sker eller forventedes at ske den 1. april 2015 eller senere. I tilfælde, hvor denne betingelse ikke er opfyldt, finder tidligere regler om barsel i medarbejderens overenskomst om barsel, adoption og omsorgsdage fortsat anvendelse.

Stk. 5. Aftalen kan af hver af parterne opsiges skriftligt med 3 måneders varsel til en 31. marts, dog tidligst til den 31. marts 2018.

Stk. 6. Aftalen kan opsiges individuelt af den enkelte organisation/det enkelte forhandlingsfællesskab, eller af de underskrivende forhandlingsberettigede organisationer samlet.

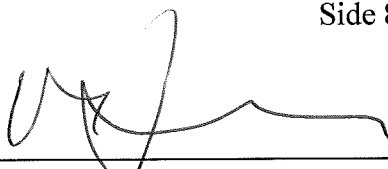
Underskrifter

København, den 29. januar 2016

Kræftens Bekæmpelses barselsaftale



For Kræftens Bekæmpelse
HR-chef Charlotte Dehlie



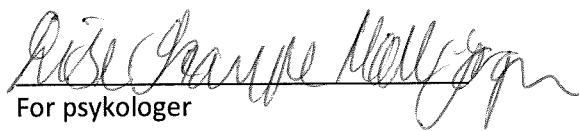
DJØF som servicerende organisation



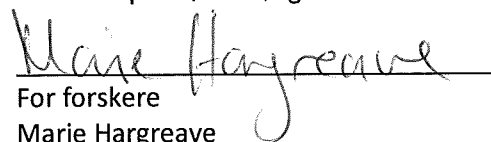
DM som servicerende organisation



For administrative akademikere
Ann-Britt Kvernød



For psykologer
Lise Stampe Møller-Jørgensen

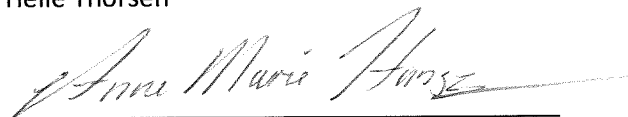


For forskere
Marie Hargreave

For læger
Mogens Munch Nielsen



HK
Helle Thorsen



Fællestillidsrepræsentant, HK, Anne Marie Hansen



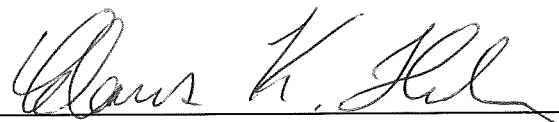
PROSA
Mikkel Nønboe



Tillidsrepræsentant, PROSA, Niels Christensen



Kost- og Ernæringsforbundet
Hatun Ünsal



3F

Claus Hertz



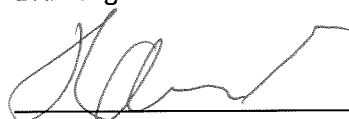
Dansk Sygeplejeråd

Ulla Thomsen



Dansk Sygeplejeråd

Eva Lehgaard Kirkelund



Danske Socialrådgivere

Helge Rudi Andersen



Danske Bioanalytikere

Tina Groth-Andersen

BILAG 12

Kræftens Bekæmpelses konsulentaftale

Nærværende aftale er et bilag til akademikeroverenskomsten. Aftalen angiver særbestemmelser for akademiske medarbejdere omfattet af Kræftens Bekæmpelses konsulentaftale. I øvrigt gælder akademikeroverenskomstens bestemmelser.

§1. Dækningsområde

Aftalen omfatter alle akademiske medarbejdere, der er ansat i stillinger som specialkonsulent eller chefkonsulent.

Stk. 2. Læger i Kræftens Bekæmpelse kan ikke ansættes efter denne aftale.

Stk. 3. Aftalen omfatter endvidere allerede ansatte akademikere i lønramme 35 og 36, bortset fra ledere.

Medarbejdere omfattet af nærværende aftale vil herefter blive benævnt 'konsulenten'.

Bemærkninger til §1

Kræftens Bekæmpelse afgør, om en stilling kan klassificeres som special- eller chefkonsulent, eller kan klassificeres som en stilling i lønramme 35 eller 36 med en anden stillingsbetegnelse. Ved klassificeringen lægges stillingens faglige indhold mv. til grund.

§2. Grundløn

Med virkning fra 1. april 2015 indplaceres specialkonsulenter i statens basisløninterval for specialkonsulenter. Chefkonsulenter indplaceres i statens basisløninterval for chefkonsulenter.

Stk. 2. Områdekonsulenter ansat før 1. april 2013 indplaceres i statens lønramme 36 som lukket gruppe, med stillingsbetegnelsen 'områdekonsulent'. Områdekonsulenter ansat i perioden fra 1. april 2013 til 31. marts 2015 indplaceres i statens lønramme 35, med stillingsbetegnelsen 'områdekonsulent, specialkonsulent'. Områdekonsulenter ansat fra 1. april 2015 og frem indplaceres i statens basisløninterval for specialkonsulenter.

Stk. 3. Special- og chefkonsulenter ansat før 1. april 2015 omplaceres med virkning fra 1. april 2015 til statens basislønintervaller i det omfang, at det er muligt uden at aflønningen for den givne medarbejder stiger samtidig. Hvis aflønningen vil stige ved en omlægning, kan denne kun ske efter konkret forhandling. Forhandles medarbejderen ikke over på basislønintervallerne, fortsætter medarbejdernes aflønning i hhv. lønramme 35 og lønramme 36 for special- og chefkonsulenter.

§3. Tillæg

Stk. 1. Til specialkonsulenter ansat før 1. april 2015 i lønramme 35 ydes et 'lønramme-35 tillæg' på 10.200 kr. (grundbeløb 31. marts 2012).

Stk. 2. Der kan aftales varige og midlertidige pensionsgivende funktions- og kvalifikationstillæg til grundlønnen. Herudover kan der ydes engangstillæg.

Bemærkning til §3, stk. 2

Engangstillæg kan f.eks. ydes som anerkendelse af en helt særlig indsats eller honorering af ekstraordinært merarbejde.

Stk.3. Aftaler om tillæg, jf. stk. 2 kan indgås i forbindelse med tiltrædelsen. Herudover forhandles tillæg i henhold til Kræftens Bekæmpelses lønpolitik.

Stk. 4. Aftaler om tillæg, jf. stk. 2 indgås efter forhandling mellem Kræftens Bekæmpelse og tillidsrepræsentanten.

Bemærkninger til § 3

Ansatte efter Kræftens Bekæmpelses konsulentaftale er ikke omfattet af centrale og decentrale tillæg efter den overenskomst, vedkommende ville være omfattet af, hvis ansættelse ikke skete i henhold til konsulentaftalen.

§ 4. Lønregulering

Grundlønnen efter § 2, samt varige og midlertidige tillæg efter § 3, stk. 2, reguleres med de generelle stigninger, der aftales centralt ved overenskomstfornyelserne eller udmøntes via en generel reguleringsordning.

§ 5. Pensionsbidrag

Der ydes pension i overensstemmelse med akademikeroverenskomsten. Pensionsbidraget beregnes af grundlønnen tillagt eventuelle varige og midlertidige tillæg. Der ydes endvidere pensionsbidrag af engangstillæg.

§ 6. Arbejdstid

Konsulenter er omfattet af Fællesaftale om arbejdstid, bortset fra §§ 5, 9 stk. 1-7, 10 og 11.

§7. Kompetence- og karriereudvikling

For at sikre etableringen af de med denne aftale nyindførte karriereveje som special- og chefkonsulent, er karriere fortsat et vigtigt perspektiv at inddrage ved de årlige MUS samtaler med nærmeste leder, såvel som i den løbende udviklingsdialog med nærmeste leder.

§ 8. Opsigelsesvarsler, forhandlingsprocedure ved afskedigelse mv.

Funktionærlovens regler om varslings af opsigelse og om fratrædelsesgodtgørelse gælder, medmindre andet er aftalt efter stk. 2.

Stk. 2. Kræftens Bekæmpelse og konsulenten kan aftale, at opsigelsesvarslet gensidigt forlænges ud over funktionærlovens regler.

Stk. 3. Ved afskedigelse og bortvisning gælder akademikeroverenskomstens bestemmelser.

§ 9. Afgørelse af tvister

Enhver tvist vedrørende fortolkningen af denne konsulentaftale søges bilagt ved forhandling mellem Kræftens Bekæmpelse og den forhandlingsberettigede organisation.

Stk.2. Kan der ikke opnås enighed mellem parterne i stk. 1, gælder reglerne i vedkommende hovedaftale om tvistløsning.

§ 10. Ikrafttræden og opsigelse

Aftalen har virkning fra 1. april 2015.

Stk. 2 Aftalen erstatter tidligere udgave af konsulentaftalen.

Stk. 3. Konsulentaftalen kan opsiges skriftligt med 3 måneders varsel til en 31. marts, dog tidligst til den 31. marts 2018.

Underskrifter

København, den 29. januar 2016



For Kræftens Bekæmpelse
HR-chef Charlotte Dehlie



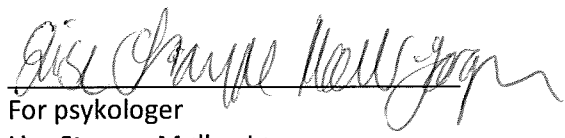
DJØF som serviceerende organisation



DM som serviceerende organisation



For administrative akademikere
Ann-Britt Kvernør



For psykologer
Lise Stampe Møller-Jørgensen

For forskere
Marie Hargreave

For læger
Mogens Munch Nielsen

Bilag 1: Kræftens Bekæmpelses videnskabelige titelstruktur

Kræftens Bekæmpelse gør brug af følgende titler i den videnskabelige titelstruktur:

Forskningschef

– den øverste leder af Kræftens Bekæmpelses forskningsaktiviteter. Forskningschefen refererer direkte til Kræftens Bekæmpelses administrerende direktør.

Forskningsledere

– leder permanent en videnskabelig afdeling i Forskning. Forskningslederne refererer til forskningschefen.

Juniorgruppeleder

- leder midlertidigt en forskningsgruppe. Juniorgruppeledere refererer til forskningschefen og kan have seniorforskere, postdocs, ph.d. studerende, videnskabelige assistenter, gæsteforskere og specialestuderende ansat.

Seniorforskere¹

– som kan være ansat i normerede stillinger som seniorforskere både på fast og tidsbegrænset basis. Hvis en tidsbegrænset ansættelse som seniorforsker udløber uden forlængelse, og medarbejderen fastholdes, vil medarbejderen efterfølgende få titel af postdoc. Seniorforskere refererer til en forskningsleder eller en gruppeleder.

Post docs¹

- videnskabelige medarbejdere (både tidsbegrænsede og faste), som har en ph.d. grad, men ikke er ansat i en seniorforskerstilling. Postdocs refererer til en forskningsleder eller en gruppeleder.

Ph.d. studerende

– videnskabelige medarbejdere, som er indskrevet ved et ph.d. studium. Ph.d. studerende refererer til en forskningsleder eller en gruppeleder.

Videnskabelige assistenter

– videnskabelige medarbejdere (både tidsbegrænsede og faste), som ikke har en ph.d. grad og ikke er indskrevet ved et ph.d. studium. Videnskabelige assistenter refererer til en forskningsleder eller en gruppeleder.

Gæsteforskere

– ulønnede videnskabelige medarbejdere, der som minimum har en kandidatgrad.
Gæsteforskere refererer til en forskningsleder eller en gruppeleder.

Specialestuderende

– ulønnede medarbejdere, der er ved at færdiggøre deres kandidatstudium.
Specialestuderende refererer til en forskningsleder eller en gruppeleder.

¹ En seniorforsker og en postdoc kan tillige varetage funktionen som **Gruppeleder** og udpeges i så fald af forskningschefen.