

AC Overenskomst

1. april 2008 - 31. marts 2011

Indhold

- § 1. Overenskomstens område
- § 2. Løn
- § 3. Fællesskala: løntrin og grundløn
- § 4. Obligatoriske tillæg
- § 5. Individuelle tillæg
- § 6. Funktionsvederlag
- § 7. Foredrag
- § 8. Ferie, særlige feriedage og ferietillæg
- § 9. Pensionsbidrag
- § 10. Lønanciennitet
- § 11. Arbejdstid
- § 12. Overarbejde og godtgørelse for overarbejde
- § 13. Opgørelse af overarbejde
- § 14. Barselsorlov og omsorgsdage
- § 15. Efteruddannelse
- § 16. Opsigelsesvarsel
- § 17. Afskedigelse
- § 18. Omstruktureringer
- § 19. Valg af tillidsrepræsentant og fællestillidsrepræsentant
- § 20. Tillidsrepræsentantens opgaver og beføjelser
- § 21. Afskedigelse af tillidsrepræsentanter
- § 22. Mægling og voldgift
- § 23. Ikrafttræden og ophør.

Bilagsoversigt

- Bilag 1 Oversigt over overenskomstens område og pensionskasser
- Bilag 2 Lønforløb for den fællesakademiske lønskala
- Bilag 3 AC lønninger pr. 1. april 2008
- Bilag 4 Kræftens Bekæmpelses retningslinjer om særlige feriedage
- Bilag B Fælles overenskomstregler for medarbejdere i Kræftens Bekæmpelse for så vidt angår bestemmelserne om:
 - Dødsfald
 - Erhvervshemmeligheder
 - Ferie og særlige feriedage
 - Fleksjob
 - Fravær fra arbejdet ved barsel, adoption og omsorgsdage
 - Frihed med løn
 - Funktionærloven
 - Lønudbetaling
 - Orlov
 - Rejse- og befordringsgodtgørelse
 - Undervisning.

OVERENSKOMST

1. april 2008 - 31. marts 2011

Overenskomst mellem Kræftens Bekæmpelse og en række organisationer, der er medlemmer af Akademikernes Centralorganisation jf. bilag 1.

Overenskomsten udstrækkes til også at dække ansatte i nye institutioner under Kræftens Bekæmpelse, hvor Kræftens Bekæmpelse har afgørende ledelsesmæssig indflydelse på driften.

Funktionærlovens regler er gældende for alle medarbejdere omfattet af denne overenskomst.

§ 1. Overenskomstens område

Stk. 1

Overenskomsten omfatter akademikere i Kræftens Bekæmpelse med de uddannelser, som aftalens parter organiserer, hvorved forstås kandidatuddannelser samt bacheloruddannelser, som er en integreret del af en kandidatuddannelse.

Undtaget er akademikere ansat som direktør eller som leder af en afdeling med en løn svarende til minimum lønramme 37 plus tillæg. Tillægget for disse medarbejdere udgør minimum 39.200 kr.

Undtaget er endvidere personalechefen.

Ledende akademikere, der efter aftale med den forhandlingsberettigede organisation aflønnes med en løn svarende til minimum lønramme 36, undtages fra overenskomstens bestemmelser i § 3 og 4 om fællesskala og obligatoriske tillæg. Kræftens Bekæmpelse yder til disse medarbejdere pension med 16,6 % af alle løndele. Disse medarbejdere undtages fra overenskomstens bestemmelser i § 12 om honorering af overarbejde, idet betaling herfor anses for indeholdt i den samlede løn.

Stk. 2

Andre medarbejdere kan omfattes af denne overenskomst, når der ved forhandling mellem parterne er opnået enighed herom.

Stk. 3

I det følgende omtales organisationerne, der er medlemmer af Akademikernes Centralorganisation, som AC-organisationerne.

§ 2 Løn

Lønnen består af en grundløn og forskellige tillæg.

Såfremt, der ikke er anført andet, er beløbene i årligt grundbeløb pr. 1. oktober 1997 og nettoficeret.

Løn og tillæg reguleres i overensstemmelse med den aftalte reguleringsordning for ansatte i staten. Procentreguleringen pr. 1. april 2008 udgør 26,3640 %

§ 3. Fællesskala: løntrin og grundløn

Akademikere aflønnes med en løn, der i forhold til pågældendes anciennitet, jf. overenskomstens § 10, følger den grundløn, der er aftalt mellem Finansministeriet og AC-organisationerne. Skalaindplacering og grundløn fremgår af bilag 2 og 3.

Stk. 2

Løntrin 4 er bortfaldet. Som konsekvens heraf sker oprykning direkte fra trin 3 til 5. For læger er løntrin 7 ligeledes bortfaldet. For psykologerne bortfalder løntrin 7 pr. 1. januar 2009. Som konsekvens heraf sker oprykning for de to faggrupper direkte fra trin 6 til trin 8.

§ 4. Obligatoriske tillæg

Stk. 1 Tillægsstruktur for underordnede læger:

Litra A:

1) Til alle læger - bortset fra afdelingslæger - ydes et tillæg på 10.300 kr. årligt.

2) Udover det i Litra A, pkt. 1 nævnte tillæg ydes et af nedenstående tillæg:

a.	Under to års beskæftigelse som læge/ Læger med A-autorisation	33.000 kr.
b.	Efter to års beskæftigelse som læge/ Læger med B-autorisation	35.400 kr.
c.	Efter fire års beskæftigelse som læge/ 1 år af speciallægeuddannelsen	39.100 kr.
d.	Efter seks års beskæftigelse som læge/ Gennemført undervisningsstilling/A-kursus i lægeligt speciale/sygehusdelen af almen praksis uddannelsen	43.000 kr.
e.	Efter ti års beskæftigelse som læge/ har opnået speciallægeautorisation	48.500 kr.
f.	Til afdelingslæger ydes et tillæg på	70.300 kr.

Litra B:

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: 38.700 kr.

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

Litra C:

Læger, der er kandidater fra sommeren 1981 eller tidligere, får et særligt paraplytillæg:

Herved forstås, at grundlønnen er rykket to trin op. Lønskalaen for læger forlænges med to løntrin således, at det nye

Løntrin 15a = Løntrin 15 + 20.000 kr.
Løntrin 16a = Løntrin 16 + 20.000 kr.

Litra D:

Afdelingslæger indplaceret på løntrin 16 ydes udover tillæg efter Litra A, nr. 2, pkt. f., et tillæg på 71.600 kr.

Stk. 2 Tillægsstruktur for andre forskere:**Litra A:**

Forskere uden ph.d. eller tilsvarende kvalifikationer		Fra 1. jan. 2009:
a. Kandidattillæg til kandidater på løntrin 3	26.000 kr.	35.500 kr.
b. Adjunktillæg til kandidater på løntrin 5 – 7	37.600 kr.	47.100 kr.
c. Kvalifikationstillæg til kandidater på løntrin 8 og opefter	46.400 kr.	55.900 kr.

Litra B:

Forskere med ph.d. eller tilsvarende kvalifikationer:

		Fra 1. jan. 2009
a. Lektortillæg til kandidater med ph.d. eller tilsvarende kvalifikationer til og med løntrin 7	62.200 kr.	71.700 kr.
b. Lektortillæg til kandidater med ph.d. eller tilsvarende kvalifikationer på løntrin 8-10	70.500 kr.	80.000 kr.
c. Lektortillæg til kandidater med ph.d. eller tilsvarende kvalifikationer på løntrin 11→	74.500 kr.	84.000 kr.

Lektortillægget på baggrund af en ph.d. udbetales med virkning fra den første i måneden efter forhåndsgodkendelsen foreligger.

Tillæggene ydes også, når medarbejderen har haft i alt fire års ansættelse i Kræftens Bekæmpelse, og er på løntrin otte eller derover.

Litra C:

Til medarbejdere, der har en doktorgrad eller tilsvarende kvalifikationer, kan ydes et docenttillæg på: Fra 1. jan. 2009

	86.700 kr.	96.200 kr.
--	------------	------------

Med tilsvarende kvalifikationer forstås, at vedkommende har ti års anciennitet som forsker, samtidig med at vedkommende har haft i alt seks års ansættelse i Kræftens Bekæmpelse.

Stk. 3

Medarbejdere, der ikke har tillæg efter stk. 1, 2 eller 6, ydes et rådighedstillæg:

Løntrin 3	22.500 kr.
Løntrin 4 - 6	26.200 kr.
Løntrin 7 - 9	30.400 kr.
Løntrin 10 - 11	32.100 kr.
Løntrin 12 - 13	34.100 kr.
Løntrin 14 - 15	37.000 kr.
Løntrin 16 og derover	43.600 kr.

Stk. 4

Medarbejdere på løntrin 5 og derover, der ikke har tillæg efter stk. 1, 2 eller 6, ydes endvidere et turnustillæg: Fra 1. jan. 2009

	15.400 kr.	24.900 kr.
--	------------	------------

Stk. 5

Medarbejdere, der har tillæg efter stk. 3 og 4 og som har minimum 12 års anciennitet og været ansat i Kræftens Bekæmpelse i tre år, ydes et specialkonsulenttillæg på minimum: 13.300 kr.

Det forudsættes, at stillingen opfylder betingelserne for indplacering som specialkonsulent inden for det offentlige aftaleområde. Dette tillæg kan efter forhandling forhøjes.

Stk. 6**Litra A:**

Til medarbejdere med uddannelse som psykolog, som ikke oppebærer tillæg efter stk. 2, 3, 4 eller 5, ydes ét af følgende tillæg:

A: Uden autorisation	26.000 kr.
Med autorisation	48.100 kr.
Specialistuddannelse	86.000 kr.

Tillægget for psykologer uden autorisation kan maksimalt opretholdes i to år. Herefter sker der forhøjelse til tillægsstørrelse som gældende for psykologer med autorisation.

Tillægget for specialistuddannelse ydes for én af Dansk Psykolog Forenings godkendte specialistuddannelser, der skønnes relevant for arbejdet i Kræftens Bekæmpelse.

Litra B:

Ulempetillæg for forskudt arbejdstid

20.100 kr.

Litra C:

Til AC-medarbejdere, bortset fra psykologer og læger, der ansættes som rådgivere i Patientstøtteafdelingen ydes de samme tillæg som under Litra A og B.

§ 5. Individuelle tillæg

Efter aftale mellem Kræftens Bekæmpelse og den forhandlingsberettigede organisation, kan der ydes den enkelte medarbejder individuelle tillæg. Aftale herom kan indgås både ved ansættelsen og senere. Drøftelse af et sådant tillæg kan finde sted, når blot en af parterne fremsætter ønske herom.

§ 6. Funktionsvederlag

Under midlertidig funktion af mere end tre ugers varighed i en højere stilling ydes vederlag herfor således, at den fungerende i funktionsperioden udover sin normale løn oppebærer tillæg og eventuel forhøjet lønanciennitet svarende til det, den permanente stillingsudøver oppebærer som løn for stillingens højere niveau.

§ 7. Foredrag

Medarbejdere, der for Kræftens Bekæmpelse holder foredrag, kan lade den forbrugte tid inkl. transporttid betragte som arbejdstid.

§ 8. Ferie, særlige feriedage og ferietillæg

Bestemmelserne om optjening af ferie og særlige feriefridage følger de Fælles overenskomstregler for medarbejdere i Kræftens Bekæmpelse jævnfør bilag 4.

Stk. 2

Der ydes et særligt ferietillæg på 2,25 % af den i optjeningsåret oppebårne løn ekskl. løn under ferie og ferietillæg. Tillægget udbetales sammen med lønnen for april måned.

Pr. 1. januar 2009 hæves det særlige ferietillæg for læger fra 2,25 % til 2,75 %. Det betyder, at det forhøjede tillæg udbetales første gang med lønnen for april måned 2010.

Stk. 3

Medarbejderne er berettiget til fem særlige feriedage pr. år. Hvis de særlige feriedage ikke er afviklet inden ferieårets udløb, kan de efter ønske fra den ansatte overføres til afvikling det efterfølgende ferieår eller udbetales med en timesats svarende til normal timeløn.

§ 9. Pensionsbidrag

Stk. 1

Grundlønnen og samtlige de i overenskomsten anførte tillæg er pensionsgivende. Pensionsbidraget udgør 17,47 %, og hele bidraget betales af Kræftens Bekæmpelse. Pr. 1. januar 2009 hæves pensionsbidraget til 17,5 %.

Stk. 2

Pensionsbidraget indbetales af Kræftens Bekæmpelse til en af den forhandlingsberettigede organisation anvist pensionskasse, der står under Forsikringsrådets tilsyn, jf. bilag 1.

§ 10. Lønanciennitet

Stk. 1

Ancienniteten regnes normalt efter kandidatalder, hvorved forstås det antal år, den pågældende efter bestået eksamen har været beskæftiget med akademisk arbejde, herunder barselsorlov, og orlov i henhold de fælles overenskomstregler, se bilag B, samt værnepligtstjeneste. Ancienniteten afrundes opad til et helt antal måneder.

For studerende, der afslutter deres uddannelse med en skriftlig specialeafhandling, regnes anciennitet fra den dato, der står på forhåndsgodkendelsen.

Det kan aftales, at relevant erhvervserfaring før kandidateksamen, kan medregnes.

Stk. 2

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

Stk. 3

For ph.d.-studerende, der har gennemført det 3-årige ph.d.-forløb, medregnes de tre år i ancienniteten.

For ph.d.-studerende, der afbryder uddannelsesforløbet, medregnes de semestre, der er godkendt i forbindelse med studieforløbet.

§ 11. Arbejdstid

Stk. 1

Den ugentlige arbejdstid er for fuldtidsbeskæftigede gennemsnitligt 37 timer, inkl. 1/2 times daglig spisepause, i en 5 dages arbejdsuge (mandag-fredag).

Stk. 2

Ved ansættelse på deltid med mindre end 15 timer pr. uge træffes forud aftale mellem Kræftens Bekæmpelse og den pågældende AC-organisation.

Stk. 3

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

Stk. 4

Efter konkret aftale mellem Kræftens Bekæmpelse og Foreningen af Yngre Læger kan der ansættes læger på deltid.

Stk. 5

Ved opgørelse af arbejdstid under tjenesterejser medregnes rejsetiden fuldt ud.

Stk. 6

Ved kursus- og kongresdeltagelse godskrives antallet af dage som normale arbejdsdage.

§ 12. Overarbejde og godtgørelse for overarbejde**Stk. 1**

Hvis overarbejde ikke kan undgås, skal det - medmindre de pågældende medarbejdere selv ønsker andet - så vidt muligt tilrettelægges på ugens fem første dage således, at overarbejde på fredage efter kl. 16, samt lørdage og søn- og helligdage undgås.

Stk. 2

Overarbejde, som er pålagt en medarbejder, eller som i øvrigt har været en forudsætning for den forsvarlige varetagelse af de med stillingen forbundne pligter, godtgøres efter reglerne i stk. 3 - 6.

Stk. 3

Hvis den pågældende medarbejders opgaver tillader det, skal der i videst muligt omfang gives erstatningsfrihed af samme varighed som det præsterede overarbejde med tillæg af den i stk. 5 nævnte procentsats. Hvis denne erstatningsfrihed ikke er afviklet inden for 1 år udbetales overarbejdet i henhold til stk. 4.

Medarbejdere med rådighedstillæg ydes kompensationsfrihed i forholdet 1:1 for så vidt angår merarbejde indtil 35 timer/kvartal. Overarbejde herudover honoreres i henhold til stk. 4.

Stk. 4

Hvis den pågældende medarbejders opgaver ikke tillader afspadsring efter stk. 3, skal overarbejdet godtgøres med erstatningsfrihed af samme varighed som det præsterede overarbejde og med udbetaling af det i stk. 5 nævnte tillæg.

Stk. 5

Honorering af overarbejde sker med den pågældendes normale timeløn med et tillæg på 50 % For beordret overarbejde ud over tre timer pr. dag og for beordret overarbejde på fredage efter kl. 18, lørdage, søn- og helligdage og de i bilag B nævnte fridage udgør tillægget dog 100 %.

Stk. 6

Den normale timeløn beregnes som 1/1924 af den pågældendes årsløn beregnet som fuldtidsbeskæftigelse.

Stk. 7

Opgørelsen over overarbejde indgives månedsvis.

§ 13. Opgørelse af overarbejde

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

Stk. 2

Såfremt overarbejdet for en enkelte medarbejder eller medarbejdergruppe antager et væsentligt omfang, optages enten på ledelsens eller tillidsrepræsentantens foranledning forhandling om nedbringelse af overarbejdet, f.eks. ved prioritering af arbejdsopgaverne eller tilførsel af yderligere ressourcer.

§ 14. Barselsorlov og omsorgsdage

Stk. 1

Medarbejdere har ret til barsel, adoption og omsorgsdage i henhold til Finansministeriets cirkulære af 9. juni 2008.

Kræftens Bekæmpelse yder dog i forbindelse med forældreorloven løn for 7+7+7 i stedet for den i staten aftalte 6+6+6 ordning, samtidig er graviditetsorloven ændret til at gælde fra 6 uger før termin i stedet for tidligere aftale om 8 uger.

Den nye aftale om graviditet/barsel og forældreorlov træder i kraft pr. 1. januar 2009, dvs. at terminsdatoen ifølge vandrejournalen er 1. januar 2009 eller senere.

Der gælder særlige regler for kortidsansatte, hvis ansættelse er ophørt, se stk. 1.

Stk. 2

Medarbejdere, hvis terminsdato (ikke den ultralydsfastsatte) falder inden for 3 måneder efter ansættelsens ophør, er berettiget til løn og pension under hele barslen efter Finansministeriets cirkulære af 9. juni 2008. Det er en forudsætning herfor, at medarbejderen har haft 6 måneders ubrudt ansættelse forud for ansættelsens ophør eller har haft tidsbegrænsede ansættelser svarende til 6 måneders ansættelse med mindre end 1 måneds afbrydelse mellem stillingerne.

§ 15. Efteruddannelse

Stk. 1

Det er Kræftens Bekæmpelses mål, at medarbejdere på alle niveauer har mulighed for og pligt til uddannelse og udvikling.

Medarbejdere har som følge heraf ret til efteruddannelse - herunder deltagelse i kongresser - efter samråd med afdelingslederen. Kræftens Bekæmpelses afholder udgifterne til efteruddannelse. Medarbejderne er forpligtet til at holde sig uddannelsesmæssigt ajour.

De budgetansvarlige indarbejder efteruddannelse i budgetterne og efteruddannelse inddrages i medarbejderudviklingssamtalerne (MUS).

Stk. 2

Som led i de videnskabelige medarbejderes efteruddannelse kan medarbejdere, der indskrives som ph.d.-studerende få hjælp til dækning af udgifterne til studieafgiften inden for Kræftens Bekæmpelse godkendte budgetter.

Stk. 3

Ved ansættelse af ikke-autoriserede psykologer i Kræftens Bekæmpelse, skal psykologen tilbydes den i lov af 30. juni 1993 forudsatte praktiske efteruddannelse, der giver grundlag for autorisation. Kræftens Bekæmpelse vil dels sikre finansiering af efteruddannelse og dels, at arbejdet tilrettelægges på en sådan måde, at der er mulighed for at gennemføre efteruddannelsen.

Senest 4 måneder efter ansættelsen udfærdiges en uddannelsesplan, så det tilstræbes, at efteruddannelsen er afsluttet inden for tre år efter planen er udarbejdet.

Stk. 4

Hvert år anvendes der 60.000 kr. til en uddannelsespulje, der skal støtte AC'ere ansat på Kræftrådgivningerne, Dallund og Kræftlinjen i deres videreuddannelse - fortrinsvis længerevarende forløb.

Fra 1. januar 2009 hæves rammen til 100.000 kr. Puljen kan søges en gang årligt, og ansøgningen sendes til Personaleafdelingen.

Kriterierne for tildeling fastlægges af psykologernes tillidsrepræsentant og Kræftens Bekæmpelse. Puljen fungerer uafhængigt af PSAs kursuspulje. Eventuelle ubrugte puljemidler indgår i den kommende forhandlingsrunde.

§ 16. Opsigelsesvarsel

Stk. 1

For så vidt angår bestemmelser om ansættelse, afskedigelse og opsigelse henvises til funktionærloven. Ved aftalt prøvetid er opsigelsesvarslet 1 måned fra Kræftens Bekæmpelses side.

§ 17. Afskedigelse

Stk. 1

Det påhviler Kræftens Bekæmpelse skriftligt at meddele enhver uansøgt afskedigelse (opsigelse eller ophævelse af ansættelsesforholdet) til den pågældende medarbejder og den forhandlingsberettigede organisation. Meddelelsen skal indeholde begrundelse for afskedigelsen.

Stk. 2

Forud for en afskedigelse, der begrundes i den ansattes forhold, skal der dels være givet en mundtlig påtale og dels efterfølgende en skriftlig advarsel. Undtaget herfra er situationer, hvor Kræftens Bekæmpelse finder, at der er sket en så alvorlig forsætlig misligholdelse fra medarbejderens side, at vedkommende er blevet bortvist. Den skriftlige advarsel skal være præcist formuleret med sigte på det påståede kritisable forhold.

I særlige tilfælde, hvor den ansatte har udvist grov tjenesteforsømmelse, kan en mundtlig påtale undtagelsesvis udelades forinden en skriftlig advarsel.

Tildeling af en advarsel med kopi til tillidsrepræsentanten skal i øvrigt ske i overensstemmelse med tillidsrepræsentantreglerne.

Stk. 3

Skønner den forhandlingsberettigede organisation, at en afskedigelse ikke kan anses for rimelig begrundet i medarbejderens eller Kræftens Bekæmpelses forhold, kan den forhandlingsberettigede organisation inden for en frist af en måned efter opsigelsen kræve spørgsmålet forhandlet med Kræftens Bekæmpelse. Den forhandlingsberettigede organisation skal snarest muligt inden for omtalte frist tilkendegive, hvorvidt man ønsker opsigelsen forhandlet med Kræftens Bekæmpelse.

Opnås der ikke enighed ved forhandling, kan spørgsmålet inden for en frist af en måned efter forhandlingen af den forhandlingsberettigede organisation kræves gjort til genstand for behandling i et i denne anledning nedsat nævn, der består af en repræsentant valgt af hver af parterne samt en af Arbejdsrettens formand udpeget opmand. Nævnet fastsætter selv sin forretningsorden. For nævnet kan foretages afhøring af parter og vidner.

Nævnet afsiger en motiveret kendelse og i det tilfælde, hvor nævnet måtte finde, at den foretagne opsigelse ikke er rimelig begrundet i medarbejderens eller Kræftens Bekæmpelses forhold, kan det pålægges Kræftens Bekæmpelse at afbøde virkningerne af opsigelsen. Det kan herved pålægges Kræftens Bekæmpelse, såfremt medarbejderen ikke ønsker ansættelsesforholdet opretholdt, da at betale den pågældende en godtgørelse på indtil 52 ugers løn, og hvis størrelse fastsættes af nævnet og skal være afhængig af sagens omstændigheder og medarbejderens anciennitet i Kræftens Bekæmpelse.

Nævnets omkostninger i forbindelse med sagen fastsættes af nævnet og fordeles mellem parterne eller pålægges den tabende part.

Stk. 4

Såfremt en medarbejder er blevet afskediget på grund af sygdom, er Kræftens Bekæmpelse indstillet på inden for en treårig periode fra tidspunktet for afskedigelse på grund af sygdom at genansætte vedkommende, såfremt pågældende på ny bliver arbejdsdygtig og forholdene i øvrigt muliggør dette.

§ 18. Omstruktureringer

Stk. 1

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

Såfremt Kræftens Bekæmpelse påtænker at gennemføre nedskæringer, strukturrationaliseringer, omstruktureringer eller lign., der berører de ansatte efter overenskomsten, skal sådanne planer drøftes i det i Kræftens Bekæmpelse nedsatte hovedsamarbejdsudvalg, lokale samarbejdsudvalg og med den af medarbejderne valgte tillidsrepræsentant.

Sådanne drøftelser skal finde sted tidligst muligt og under alle omstændigheder, inden de pågældende foranstaltninger besluttet.

Såfremt dele af en sektor, afdeling eller lignende opsplittes med ekstern overdragelse skal konsekvenserne heraf drøftes mellem Kræftens Bekæmpelse og AC-fællestillidsrepræsentanten og berørte tillidsrepræsentanter. AC-organisationerne orienteres af Kræftens Bekæmpelse senest, når ovennævnte endelige beslutning foreligger.

Stk. 2

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. 3

Såfremt Kræftens Bekæmpelse ikke kan tilbyde medarbejderen anden beskæftigelse, jf. stk. 2, yder Kræftens Bekæmpelse økonomisk støtte til uddannelse samt rådgivning fra en outplacement-konsulent.

Ovennævnte gælder for fastansatte og tidsbegrænsede ansatte med mindst tre års samlet ansættelse i Kræftens Bekæmpelse.

§ 19. Valg af tillidsrepræsentant og fællestillidsrepræsentant

Stk. 1

I hver af Kræftens Bekæmpelses forskellige arbejdsområder, hvor der er mindst fem medarbejdere, der er omfattet af overenskomsten, har de pågældende medarbejdere ret til at vælge en tillidsrepræsentant samt suppleant for denne.

Valget af tillidsrepræsentant og suppleant skal anmeldes skriftligt af organisationen over for Kræftens Bekæmpelse.

Stk. 2

De anmeldte tillidsrepræsentanter kan blandt gruppen af anmeldte tillidsrepræsentanter vælge en AC-fællestillidsrepræsentant. Valget af eventuel AC-fællestillidsrepræsentant anmeldes til Kræftens Bekæmpelse ved en af samtlige berørte tillidsrepræsentanter underskrevet meddelelse. Det tilstræbes, at AC-fællestillidsrepræsentanten så vidt muligt er den ene af AC-klubbens repræsentanter i hovedsamarbejdsudvalget.

Stk. 3

En AC-fællestillidsrepræsentant og tillidsrepræsentant kan på vegne af akademikergruppen anmode om drøftelse af ethvert forhold, der måtte ønskes.

Stk. 4

Under tillidsrepræsentantens fravær fungerer suppleanten i dennes sted og nyder samme rettigheder som tillidsrepræsentanten, jf. § 20 og 21.

Stk. 5

Det tilstræbes, at valgene gælder for to år ad gangen. Ved genvalg skal fornyet anmeldelse ikke finde sted.

§ 20. Tillidsrepræsentantens opgaver og beføjelser

Det er tillidsrepræsentantens pligt såvel over for den forhandlingsberettigede organisation som over for Kræftens Bekæmpelse at gøre sit bedste for at fremme og vedligeholde rolige og gode arbejdsforhold. Tilsvarende pligt påhviler Kræftens Bekæmpelses ledelse.

Stk. 2

Tillidsrepræsentanten fungerer som talsmand for de medarbejdere han/hun er valgt iblandt, og kan som sådan over for ledelsen forelægge forslag, henstillinger og klager fra medarbejderne samt optage forhandling om lokale spørgsmål.

Stk. 3

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

Stk. 4

Tillidsrepræsentanten må anvende den tid, der er nødvendig til tillidsrepræsentantarbejdets udførelse. Den i arbejdstiden anvendte tid medregnes til arbejdstiden; jf. dog stk. 7. Tillidsrepræsentanten skal søge at tilrettelægge tillidsrepræsentantarbejdet således, at hans/hendes daglige arbejde forstyrres mindst muligt.

Stk. 5

Dersom det er nødvendigt, at tillidsrepræsentanten, for at opfylde sine forpligtelser, må forlade sit arbejde, skal der forud træffes aftale herom med arbejdsgiveren. Såfremt tillidsrepræsentanten i en akut situation ikke har truffet aftale herom, skal arbejdsgiveren ved først givne lejlighed orienteres om fraværet.

Stk. 6

Under tillidsrepræsentantarbejdet aflønnes tillidsrepræsentanten med sædvanlig løn.

Der ydes for funktionen som tillidsrepræsentant et månedligt tillæg svarende til 5 % af nettolønnen; dvs. af grundløn plus tillæg. Tillægget er pensionsgivende.

Stk. 7

Såfremt ledelsen lægger beslag på tillidsrepræsentanten af faglige årsager, uden for den normale arbejdstid, herunder på forud fastsatte fridage, ydes kompensation i henhold til overenskomstens bilag B fastsatte regler om godtgørelse for overarbejde. Tilsvarende gælder, såfremt forholdene rent undtagelsesvis gør en henvendelse fra tillidsrepræsentanten til ledelsen nødvendig uden for hans/hendes normale arbejdstid.

Kræftens Bekæmpelse betaler tillidsrepræsentantens eventuelle transportudgifter i forbindelse med denne del af hvervet.

Stk. 8

Såfremt varetagelsen af hvervet som tillidsrepræsentant bliver særlig byrdefuldt for den afdeling eller det projekt, hvor den pågældende er ansat, kan der fra Kræftens Bekæmpelse ydes kompensation til den pågældende afdeling eller projekt. Dette kan ske i form af bevilling af nødvendige vikardækning, eller ved forlængelse af projektet.

Stk. 9

Kræftens Bekæmpelse yder tjenestefrihed med løn for tillidsrepræsentantens og suppleantens deltagelse i faglige kurser, tillidsrepræsentantmøder, repræsentantskabsmøder og tilsvarende.

§ 21. Afskedigelse af tillidsrepræsentanter**Stk. 1**

En tillidsrepræsentants afskedigelse skal begrundes i tvingende årsager.

Stk. 2

Forinden en tillidsrepræsentant opsiges eller forflyttes med den virkning, at vedkommende forhindres i at udføre sit tillidsrepræsentanthverv, skal sagen forhandles mellem Kræftens Bekæmpelse og den forhandlingsberettigede organisation, som tillidsrepræsentanten er medlem af, og varsel om opsigelse eller forflyttelse kan ikke afgives, før denne forhandling har fundet sted.

Stk. 3

Ved uansøgt afskedigelse eller forflyttelse skal der ske skriftligt varsel med 12 måneder til den 1. i en måned.

Stk. 4

Såfremt den forhandlingsberettigede organisation begærer det, skal sagen om afskedigelse eller forflyttelse af tillidsrepræsentanten - efter at den i stk. 2 nævnte forhandling har fundet sted behandles efter de i § 17 indeholdte regler vedrørende behandling af uenighed af faglig karakter.

Stk. 5

Ved den fagretlige behandling efter stk. 4 afgøres alle de med afskedigelsen eller forflyttelsen forbundne spørgsmål, herunder også spørgsmål om eventuel erstatning og godtgørelse på indtil 52 ugers løn.

Stk. 6

Reglerne om afskedigelse af en tillidsrepræsentant er gældende 12 måneder efter hvervets ophør.

§ 22. Mægling og voldgift**Stk. 1**

Enhver uenighed om forståelsen af denne overenskomst kan af hver af parterne søges bilagt ved mægling, eller eventuelt ved voldgift, jf. reglerne i stk. 2.

Stk. 2

Såfremt en af parterne forlanger det, skal striden søges bilagt ved et mæglingsmøde, der afholdes snarest muligt mellem parterne.

Opnås der ikke ved denne mægling en løsning af striden, kan sagen af hver af parterne henvises til endelig afgørelse ved en voldgiftsret. Voldgiftsretten består af fire medlemmer, hvoraf to vælges af Kræftens Bekæmpelse og to af AC-organisationerne, samt en opmand, der vælges af voldgiftsrettens medlemmer. Såfremt der ikke opnås enighed om valget af opmanden, anmodes arbejdsrettens formand om at udpege denne.

Stk. 3

Reglerne i stk. 1 og 2 finder tilsvarende anvendelse ved påstand om brud på overenskomsten, hvorved de i loven om arbejdsretten indeholdte bestemmelser finder anvendelse med de nødvendige tilpasninger.

§ 23. Ikrafttræden og ophør**Stk. 1**

Denne overenskomst træder i kraft 1. april 2008

Stk. 2

Overenskomsten kan af hver af parterne opsiges med tre måneders varsel, dog tidligst 31. marts 2011.

Stk. 3

I tilfælde af opsigelse bevarer overenskomsten sin gyldighed, indtil en ny er indgået eller arbejdsstandsning iværksat.

Stk. 4

Ved en arbejdsstandsning - dvs. en strejkes, lockout's, blokades eller boykot's ophør, genoptager medarbejderne uden unødigt ophold deres arbejde på deres hidtidige tjenestesteder. Der må ikke finde fortrædeligheder sted i anledningen af arbejdsstandsningen.

Stk. 5

Arbejdsstandsning kan ikke omfatte ledende akademikere, der er aflønnet svarende til lønramme 36 eller højere.

Den 19-05 2009

Kræftens Bekæmpelse



På nedennævnte organisationers vegne



Dansk Psykolog Forening

Dansk Magisterforening

Den Almindelige Danske Lægeforening/
Foreningen af Yngre Læger

Dansk Farmaceutforening

Danmarks Jurist- og Økonomforbund

Ingeniørforbundet i Danmark

Foreningen af danske Civiløkonomer

Tandlægenes Fællesrepræsentation

Bibliotekarforbundet

Forbund Kommunikation og Sprog

Ansatte Arkitekters Råd

Protokollat nr. 1

Parterne er enige om, at alle ansættelseskontrakter mv. sendes i kopi til den fagrelevante AC-tillidsrepræsentant.

Indsigelse med ophævende virkning kan ske, efter at ansættelseskontrakten er blevet underskrevet af parterne.

Protokollat nr. 2

Det tilstræbes, at der ved tidsbegrænsede ansættelser ansættes for så lang en periode som muligt.

Protokollat nr. 3

Løn- og ansættelsesvilkår samt personalegoder må som følge af indgåelse af nærværende overenskomst ikke forringes. Ligeledes kan der ikke ske ændringer i de Fælles overenskomstregler for medarbejdere i Kræftens Bekæmpelse uden ændringerne har været aftalt mellem AC og Kræftens Bekæmpelse.

Fælles overenskomstregler for medarbejdere ansat i Kræftens Bekæmpelse - eventuelle afvigelser vil fremgå af de respektive overenskomster

- Arbejdstid
- Deltidsbeskæftigelse
- Dødsfald
- Efteruddannelse
- Erhvervshemmeligheder
- Ferie og særlige feriedage
- Fleksjob
- Fravær fra arbejdet ved barsel, adoption og omsorgsdage
- Frihed med løn
- Funktionærloven
- Lønudbetaling
- Omstrukturering
- Orlov
- Rejse- og befodringsgodtgørelse
- Undervisning.

ARBEJDSTID

Den gennemsnitlige ugentlige arbejdstid er 37 timer inkl. ½ times daglig pause, idet der kan forekomme mindre afvigelser fra uge til uge.

Timernes placering aftales decentralt på en fleksibel måde, der tilgodeser de arbejdsopgaver, der skal udføres, samtidig med at de tilgodeser de behov, som medarbejderne har.

Ved beordret overarbejde ydes en kompensation på 50 % for de første 3 timer og 100 % for de efterfølgende timer. Ved beordret overarbejde i weekend eller på helligdage (herunder Grundlovsdag fra kl. 12) ydes en kompensation på 100 %.

Der skal i videst muligt omfang gives erstatningsfrihed af samme varighed som det præsterede overarbejde med tillæg af de ovenfor nævnte procentsatser. Hvis denne erstatningsfrihed ikke er afviklet indenfor 1 år udbetales overarbejdet inkl. ovennævnte tillæg.

Ifølge EU-direktiv 93/104/EF om tilrettelæggelse af arbejdstiden, må den gennemsnitlige ugentlige arbejdstid inden for en normperiode ikke overstige 48 timer inkl. overarbejde. Gennemsnittet beregnes over en 8 ugers periode.

For medarbejdere, der er ansat uden højeste tjenestetid og med selvstændig tilrettelæggelse af arbejdstiden, finder statens regler for tjenestemænds merarbejdsvederlag anvendelse.

DELTIDSBESKÆFTIGELSE

Deltidsbeskæftigede medarbejdere aflønnes forholdsmæssigt svarende til den nedsatte arbejdstid.

For timelønnede forbeholder Kræftens Bekæmpelse sig ret til, efter aftale med den relevante tillidsrepræsentant, at vælge at inkludere pensionsbidraget i timelønnen, dvs. i stedet udbetale en højere timesats.

For timelønnede gælder Ferielovens og Funktionærlovens regler (sidstnævnte dog kun når den gennemsnitlige arbejdstid er mere end 8 timer ugentligt i gennemsnit).

DØDSFALD

Såfremt en medarbejder dør i ansættelsestiden, betaler Kræftens Bekæmpelse tre måneders løn til medarbejderens ægtefælle eller samboende eller børn under 23 år, hvortil medarbejderen havde forsørgelsespligt.

EFTERUDDANNELSE

Det er Kræftens Bekæmpelses mål, at medarbejdere på alle niveauer har mulighed for og pligt til uddannelse og udvikling.

Medarbejdere har som følge heraf ret til efteruddannelse - herunder deltagelse i konferencer, kongresser mv. - efter samråd med afdelingslederen. Kræftens Bekæmpelses afholder udgifterne til efteruddannelse indenfor de godkendte budgetter. Der ydes fuld løn under almindelig efter-/videreuddannelse med mindre andet er aftalt.

Medarbejderne er forpligtet til at holde sig uddannelsesmæssigt ajour.

De budgetansvarlige indarbejder efteruddannelse i budgetterne og efteruddannelse inddrages i medarbejderudviklingssamtalerne (MUS).

ERHVERVSHEMMELIGHEDER

Medarbejdere er omfattet af markedsføringslovens § 19 om erhvervshemmeligheder.

FERIE OG SÆRLIGE FERIEDAGE

Medarbejdernes ferie - herunder placering og varsel - er i henhold til ferielovens regler.

Særligt ferietillæg beregnes af den i optjeningsåret oppebårne ferieberettigede løn (uden indregning af ferietillægget). Ferietillægget udbetales sammen med lønnen for april måned.

Ved afregning af feriegodtgørelse ved fratræden, fratrækkes tidligere udbetalt ferietillæg for det pågældende år.

Der kan ydes erstatningsferie for dokumenteret sygdom af over 1 uges varighed under ferie.

En fuldtidsansat har 5 særlige feriedage om året. Deltidsansatte månedslønnede optjener et forholdsmæssigt antal dage opgjort på timebasis. Timelønnede ansat til over 8 timer i gennemsnit pr. uge kompenseres for optjening af særlige feriedage ved et tillæg til timelønnen svarende til $(\text{timelønnen} \times 37 \text{ timer})/1924$.

Særlige feriedage kan ikke konverteres til løn, men kan overføres til afvikling i det efterfølgende ferieår. Eventuel fravigelse af dette punkt vil fremgå af overenskomsten.

Optjening af særlige feriefri dage til afvikling følger det samme princip, som gælder optjening af ferie.

FLEKSJOB

Ved ansættelse i Kræftens Bekæmpelse i et fleksjob aflønnes medarbejderen, efter konkret forhandling med den relevante tillidsrepræsentant, i henhold til faglig overenskomst.

FRAVÆR FRA ARBEJDET VED BARSEL, ADOPTION OG OMSORGS-DAGE

Medarbejdere har ret til fravær fra arbejdet med løn ved barsel, adoption og omsorgsdage i henhold til Personalestyrelsens cirkulære af 9. juni 2008 (Perst. nr. 014-08).

Kræftens Bekæmpelse yder dog i forbindelse med forældreorloven løn for 7+7+7 i stedet for den i staten aftalte 6+6+6 ordning, samtidig er graviditetsorloven ændret til at gælde fra 6 uger før termin - i stedet for tidligere aftale om 8 uger. Den nye aftale træder i kraft pr. 1. januar 2009, dvs. for medarbejdere hvis terminsdato ifølge vandrejournalen er 1. januar 2009 eller senere.

Ligeledes har medarbejdere ret til 2 omsorgsdage pr. år pr. barn til og med barnets 7. år. Omsorgsdagene skal afvikles i optjeningsåret.

FRIHED MED LØN

Ud over de officielle helligdage gives frihed med løn i forbindelse med:

Juleaftensdag	1 dag
Nytårsaftensdag	1 dag
Fredagen efter Kristi Himmelfartsdag	1 dag
Grundlovsdag	1 dag
Juleindkøbsdag	1 dag
Eget bryllup eller sølvbryllup	1 dag
50, 60 og 65 års fødselsdag	1 dag
25 og 40 års jubilæum	1 dag
Egen flytning	1 dag
Ved kompetencegivende eksamen	1 dag
Hverdage mellem jul og nytår	maks. 4 dage
Barns sygdom	maks. 2 dage (træder i kraft 1. januar 2009)

Der gives medarbejderne frihed med løn til egen og barns undersøgelse og behandling hos læge og tandlæge, samt ret til frihed med løn til at ledsage familie, slægt og andre nærtstående til lægeundersøgelse mv. i forbindelse med en kræftsygdom.

Ovennævnte læge-, tandlægebesøg, mv. bør som udgangspunkt tilrettelægges uden for arbejdstiden. Hvis dette ikke er muligt, er det almindelig praksis, at den ansatte kan få fri uden lønfradrag, idet det samtidig forudsættes, at fraværet søges placeret til mindst mulig gene for udførelsen af arbejdsopgaverne.

Der kan efter lokal forhandling ydes tjenestefrihed med løn ved barns længerevarende lægeordinerede behandling eller hospitalsindlæggelse.

Ved borgerligt ombud har medarbejdere ret til frihed med løn.

En tilkaldedonor, har ret til frihed med løn.

FUNKTIONÆRLOVEN

Alle medarbejdere med en arbejdstid over 8 timer i gennemsnit pr. uge har funktionærstatus og følger Funktionærlovens bestemmelser.

LØNUDBETALING

Lønnen udbetales månedsvis bagud, således at lønnen er til disposition den 3. sidste hverdag i måneden, og der udarbejdes til den ansatte en specificeret oversigt over det udbetalte beløb. Samtidig med lønudbetalingen indbetaler Kræftens Bekæmpelse pensionsbidrag i henhold til aftalen om løn og pension.

OMSTRUKTURERING

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

Såfremt Kræftens Bekæmpelse påtænker at gennemføre nedskæringer, strukturrationaliseringer, 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.

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.

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.

Såfremt Kræftens Bekæmpelse ikke kan tilbyde medarbejderen anden beskæftigelse, kan Kræftens Bekæmpelse yde økonomisk støtte til uddannelse samt rådgivning fra en outplacement-konsulent.

ORLOV

Medarbejdere har ret til orlov til børnepasning i henhold til Finansministeriets cirkulære af 30. maj 2001. Ordningen udløber 2011.

Medarbejdere har ret til orlov efter Lov om lønmodtageres ret til fravær fra arbejde af særlige familiemæssige årsager. Der ydes orlov med forskelsløn til medarbejdere, der efter Servicelovens § 119 er berettiget til plejevederlag ved pasning af døende i hjemmet samt til pasning af nærtstående med handicap eller alvorlig sygdom, jf. Servicelovens § 118. Endvidere ydes tjenestefrihed med løn til medarbejdere, der efter Barselslovens § 26 er berettiget til sygedagpenge ved pasning af alvorligt syge børn.

Kræftens Bekæmpelse kan give frihed/orlov med eller uden løn og pension til deltagelse i internationale humanitære hjælpeopgaver, arbejde i udenlandske beslægtede organisationer mv. i indtil et år, når det ikke strider mod Kræftens Bekæmpelses interesser.

Kræftens Bekæmpelse kan i øvrigt give tjenestefrihed/orlov med eller uden løn og pension, når det ikke strider mod Kræftens Bekæmpelses interesser.

REJSE- OG BEFORDRINGSGODTGØRELSE

Godtgørelse af transport- og rejseudgifter sker svarende til Ligningsrådets regler.

For kørsel i egen bil ydes ligeledes godtgørelse efter Ligningsrådets regler.

UNDERVISNING

Medarbejdere har ret til indtil gennemsnitligt fire timer pr. uge at undervise ved universitet, højere læreanstalt og anden relevant undervisning inden for arbejdstiden uden løntræk. Undervisningstimerne kan helt eller delvist bruges i forbindelse med deltagelse i studietur eller lignende.

Sådan undervisning må ikke reducere den arbejdsindsats, der normalt ydes.

Januar, 2009