

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
§3. LØN.....	4
§4. GAMMELT LØNSTRUKTUR	54
§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 SYGDOM.....	98
§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 konsulenttaftale
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 omfattes af anden gældende overenskomst.

Stk. 3. Medarbejdere omfattes 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 grundlønsforløb, 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 erhvervs erfaring 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 inddrages 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 grundlønnsforløb 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.

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

Akademikere på ny løn (bachelorere)	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 specialist-

grad 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 funktionsstillægget.

§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 skrift-

ligt 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. DELTIDSBEKÆFTIGELSE

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. ARBEJ DSTID

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 OMSORGS DAGE

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 opsigel-

sestidspunktet 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. Svarkrift 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 samarbejdsud-

valg 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 serviceerende organisation

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

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 kandidatillægget 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.

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 medarbejderens 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 varsling 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 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