

Version pr. 21. juni 2016

OVERENSKOMST

2016 – 2018

mellem

Aids Fondet

og

Akademikerne

## Indholdsfortegnelse

§ 1 Dækningsområde.....	3
§ 2 Arbejdstid.....	3
§ 3 Løn.....	3
§ 4 Lønregulering.....	4
§ 5 Pension.....	4
§ 6 Sygdom.....	4
§ 7 Fravær under barsel/adoption.....	5
§ 8 Frihed og orlov ved barns- og familiemæssig sygdom.....	5
§ 9 Orlov og tjenestefrihed.....	7
§ 10 Fridage.....	7
§ 11 Ferie, særligt ferietillæg og feriefridage.....	7
§ 12 Ferie med løn til nyuddannede.....	8
§ 13 Medarbejderudviklingssamtaler og kompetenceudvikling.....	8
§ 14 Seniorordning.....	9
§ 15 Krisehjælp.....	9
§ 16 Vikarer.....	9
§ 17 Tillidsrepræsentanter.....	10
§ 18 Retsforhold.....	13
§ 19 Varighed.....	13
Bilag 1:	
Protokollat vedr. timelønnede studerendes løn- og ansættelsesvilkår.....	14
Bilag 2:	
Præcisering af retten til omsorgsdage.....	16
Bilag 3:	
Oversigt over de akademiske uddannelser.....	18

## **§ 1 Dækningsområde**

**Stk. 1.** Denne overenskomst dækker medarbejdere ansat i AIDS-Fondet, med en akademisk uddannelse, der anvendes til bestridelse af de til stillingen hørende arbejdsopgaver, jf. bilag A i den statslige overenskomst for akademikere (se bilag 3 i nærværende overenskomst).

**Stk. 2.** Ledere ansættes på individuel kontrakt og er omfattet af alle vilkår i denne overenskomst, dog undtaget arbejdstid, løn og pension.

## **§ 2 Arbejdstid**

**Stk. 1.** Grundlønnen efter denne overenskomst forudsætter fuldtidsbeskæftigelse svarende til gennemsnitligt 37 timer ugentligt.

Der er mulighed for flextid. De nærmere regler fremgår af personalehåndbogen.

**Stk. 2** Over- og merarbejde forekommer ved ekstraordinære opgaver og/eller akutte opgaver, der ikke kan løses inden for den aftalte arbejdstid jf. § 2 stk. 1.

Overarbejde er pålagt tjeneste i forlængelse af den daglige arbejdstid og/eller pålagt tjeneste ud over den fuldtidsansattes ansættelsesbrøk. Overarbejde skal så vidt muligt undgås. Overarbejde honoreres i forholdet 1:1,5.

Merarbejde er tjeneste, der ikke er overarbejde, og som ligger ud over medarbejderens ansættelsesbrøk. Merarbejde honoreres i forholdet 1:1.

**Stk. 3** Over- og merarbejde godtgøres med frihed eller betaling efter aftale med den ansatte.

Saldoen for den enkelte medarbejders merarbejde må pr. 1. februar i det gældende år maksimalt svare til 50 timer. Timer ud over det fastsatte maksimum bortfalder.

**Stk. 4** Medarbejdere ansat minimum 8 timer i gennemsnit pr. uge er omfattet af overenskomsten.

## **§ 3 Løn**

**Stk. 1.** Grundlønnen følger den statslige overenskomst indgået mellem Akademikerne og Finansministeriet.

**Stk. 2** Udover grundløn kan der til medarbejderen ydes funktions- og kvalifikationstillæg, jf. kriterier fastlagt i AIDS-fondets personalepolitik, der godkendes i samarbejdsudvalget inden ikrafttræden.

#### **§ 4 Lønregulering**

CFU-forliget udmøntes i sin helhed i overensstemmelse med det aftalte mellem Akademikerne og Finansministeriet.

#### **§ 5 Pension**

**Stk. 1.** For akademikere, der ansættes efter d. 1. januar 2016 indbetaler AIDS-Fondet pensionsbidraget til de relevante faglige pensionskasser, der fremgår af bilag 3.

**Stk. 2** Alle medarbejdere har ret til at indtræde i en pensionsordning uden forudgående karenperiode.

**Stk. 3** Pensionsbidraget fastsættes i overenskomstperioden til 12 %

**Stk. 4** For de nærmere regler vedrørende tilbagekøb af pensionsordningen m.v. henvises der til den statslige aftale vedrørende generelle krav til indhold i bidragsfinansierede pensionsordninger i staten m.v. (ydelsessammensætning, tilbagekøb), for tiden Finansministeriets cirkulære af 5. august (Perst. Nr. 053-09).

#### **§ 6 Sygdom**

**Stk. 1.** Medarbejderen skal anmelde sin sygdom efter de retningslinjer, som er nedskrevet i AIDS-fondet personalepolitik og godkendt af samarbejdsudvalget.

**Stk. 2.** En medarbejder som med korte tidsintervaller gentagne gange er sygemeldt eller som er langvarigt sygemeldt har pligt til at deltage i en samtale med henblik på at sikre de bedste muligheder for tilbagevenden til arbejdspladsen.

**Stk. 3.** Såfremt en medarbejder er i en situation, hvor denne ikke er i stand til at afholde den pligtige samtale om muligheden for tilbagevenden til arbejdspladsen, skal tillidsrepræsentanten eller den relevante overenskomstpart kontaktes med henblik på udredning af årsagen, hvis ledelsen ikke allerede har kendskab til årsagen.

**Stk. 4.** Under fravær på grund af sygdom har medarbejderen ud over sin faste løn krav på at få udbetalt alle lønde.

**Stk. 5.** Parterne til denne overenskomst er enige om, at 120 dages varslingsreglen ikke kan benyttes ved ansættelse af akademiske medarbejdere.

### **§ 7 Fravær under barsel/adoption**

**Stk. 1.** For ret til fravær, udskydelse af orlov, reglerne om barselsdagpenge, refusionsordninger mv. henvises til lovgivningens regler herom.

#### **Lønret under graviditets- og barselsorlov**

Moderen har ret til orlov med løn fra det tidspunkt, hvor der skønnes at være 6 uger til fødslen.

Moderen har ret til at holde 14 ugers barselsorlov med løn efter fødslen. De 14 uger regnes fra dagen efter barnets fødsel.

#### **Lønret til den anden forælder**

Den anden forælder har i forbindelse med barnets fødsel ret til orlov med løn i indtil 2 sammenhængende uger inden for de første 14 uger efter barnets fødsel.

#### **Lønret under forældreorlov**

I perioden efter den 14. uge efter fødslen har forældre, der begge er omfattet af overenskomsten, tilsammen ret til 19 ugers lønnet forældreorlov. Til mor ydes 6 uger, til den anden forælder ydes 7 uger og endeligt er der 6 uger til fri deling.

**Stk. 2.** Den anden forælder kan påbegynde sin forældreorlov før den 14. uge.

#### **Betingelse for lønretten**

Det er en betingelse for lønretten efter ovenstående, at arbejdsgiveren modtager fuld dagpenge-refusion, dog er der 2 af 6 ugers lønret under graviditetsorlov uden refusionsmulighed.

**Stk. 2.** I forbindelse med adoption gælder de samme forhold bortset fra 6 ugers perioden forud for forventet fødsel.

Perioden regnes fra modtagelsen af barnet. Når en adoptant henter barnet i udlandet kan modtagelsen regnes fra det tidspunkt, hvor barnet er sammen med adoptanten.

### **§ 8 Frihed og orlov ved barns- og familiemæssig sygdom**

**Stk. 1** Anmodning om frihed til pasning af sygt, hjemmeboende barn under 15 år imødekommes i indtil 2 dage. Der er ikke krav om, at de to fraværsdage er sammenfaldende med barnets 1. og 2. sygedag.

**Stk. 2** Under fravær på grund af barns sygdom har medarbejderen, ud over sin faste løn, krav på udbetaling af alle løndelev.

**Stk. 3** En medarbejder har ret til fravær fra arbejdet med sædvanlig løn i 2 dage pr. kalenderår pr. barn til og med det kalenderår, hvor barnet fylder 7 år med henblik på omsorg for barnet.

Den ansatte skal varsle omsorgsdage tidligst muligt. Ved afvikling af en omsorgsdag, hvor det ikke skyldes barnets sygdom, tages hensyn til forholdene på arbejdspladsen. Omsorgsdagene kan aftales afviklet som halve dage.

Retten til omsorgsdage omfatter biologiske forældre, adoptivforældre, bonusforældre eller indehavere af forældremyndigheden, såfremt barnet har ophold hos den pågældende, dvs. barnet skal have adresse eller regelmæssigt samkvem med denne.

Omsorgsdage følger kalenderåret og kan ikke overføres til efterfølgende år.

Ikke afholdte omsorgsdage bortfalder ved kalenderårets udløb og udbetales derfor ikke ved ansættelsesforholdets ophør.

Se endvidere bilag 2: protokollat vedr. præcisering af retten til omsorgsdage

#### **Stk. 4 Ulykke og akut sygdom (Forældreorlovsdirektivet):**

Ansatte har ret til tjenestefrihed, med løn, af kortere varighed, når tvingende årsager som sygdom eller ulykke i familien gør det påtrængende nødvendigt, at den ansatte er til stede øjeblikkeligt.

#### **Stk. 5 Ret til frihed med løn ved barns hospitalsindlæggelse:**

Ansatte, der er forældre til børn under 15 år, har ret til tjenestefrihed med sædvanlig løn i op til 5 arbejdsdage pr. barn indenfor 12 på hinanden følgende måneder ved barnets hospitalsindlæggelse, herunder hvis barnet under indlæggelsen opholder sig i hjemmet.

Tjenestefriheden er i øvrigt betinget af følgende: Retten til tjenestefrihed efter denne bestemmelse kan for begge forældre tilsammen ikke overstige 5 arbejdsdage inden for 12 på hinanden følgende måneder.

#### **Stk. 6 Pasning af alvorligt syge børn under 18 år**

Ansatte, som er forældre til alvorligt syge børn under 18 år, har ret til hel eller delvis tjenestefrihed med sædvanlig løn, når betingelserne for at få dagpenge er opfyldt. Arbejdsgiveren har dog mulighed for at begrænse retten til tjenestefrihed til 1 måned pr. år pr. barn. Der kan herudover aftales yderligere tjenestefrihed.

#### **Stk. 7. Pasning af døende i hjemmet:**

Ansatte, der efter nuværende § 119 i lov om social service får bevilget plejevederlag for at passe en nærtstående, som ønsker at dø i eget hjem, har ret til hel eller delvis tjenestefrihed med sædvanlig løn. Arbejdsgiveren er efter lov om social service berettiget til at få udbetalt det beløb, som den ansatte ellers ville være berettiget til i plejevederlag, når der udbetales løn.

### **§9 Orlov og tjenestefrihed**

Efter ansøgning ydes der – hvis det er foreneligt med arbejdets tarv - orlov uden løn i indtil 12 måneder. Den medarbejder, der bevilges orlov fra sit job, er samtidig sikret retten til at genindtræde i et lignende job efter endt orlov.

### **§10 Fridage**

Fredag efter Kr. Himmelfart, Grundlovsdag, juleaftensdag og nytårsaftensdag samt en valgfri dag mellem jul og nytår er fridage med fuld løn. Helligdage er fridage med fuld løn.

### **§ 11 Ferie, særligt ferietillæg og feriefridage**

**Stk. 1.** Afholdelse og optjening af ferie ydes i overensstemmelse med ferieloven.

#### **Stk. 2. Ferietillæg**

Medarbejdere omfattet af denne overenskomst optjener fra 1. april 2015 et særligt ferietillæg på minimum 1 1/2 %.

Ferietillæg udbetales hvert år med lønnen i maj måned.

#### **Stk. 3. Fratræden**

Ved fratræden afregnes optjent feriegodtgørelse med 12,5 %, jf. Bekendtgørelse om FerieKonto (p.t. bkt. nr. 1280 af 15/12/2011).

#### **Stk. 4. Overførsel af ferie**

Der kan indgås aftale om at overføre optjent ferie ud over 4 uger til det efterfølgende ferieår. Der kan maksimalt overføres sammenlagt 1 ugers ferie i alt. Denne aftale skal være skriftlig – og indgået inden ferieårets udløb.

Overført ferie kan varsles til afholdelse med en måned som restferie, af såvel AIDS-fondet som den ansatte.

Der kan ikke pålægges afholdt overført ferie i en opsigelsesperiode med mindre parterne er enige herom.

Ved feriehindringer kan AIDS-fondet og den ansatte, skriftligt aftale, at ferien overføres til efterfølgende ferieår. Dette forudsætter enighed, idet lønmodtageren har ret, men ikke pligt til efter raskmelding at holde resten af den planlagte ferie, jf. ferielovens bekendtgørelse § 12.

Den overførte ferie skal senest afholdes i det 2. ferieår, efter at den er overført.

#### **Stk. 5. Feriefridage**

Ansatte omfattet af denne overenskomst oppebærer 5 feriefridage årligt. Feriefridagene optjenes efter Ferielovens regler.

Feriefridagene gives efter 9 måneders ansættelse, og skal afholdes inden kalenderårets udløb. Foreligger en feriehindring jf. ferieloven/feriebekendtgørelsen, overføres feriefridagene til det følgende kalenderår men de udbetales ikke.

Ved fratræden udbetaler AIDS-Fondet feriefridage, som ikke er afviklet.

Der ydes sædvanlig løn for feriefridage, inklusive feriegodtgørelse og pensi-onsbidrag.

### **§ 12 Ferie med løn til nyuddannede**

Parterne har aftalt, at der ydes ferie med fuld løn til nyuddannede medarbejdere, der ansættes pr. 1. maj 2015 eller senere. Tildelingen af feriedage sker efter følgende model:

<b>Ansættelsens start</b>	<b>Antal feriedage med fuld løn i det pågældende ferieår</b>
Januar – april	5 dage (1 uge)
Maj – december	10 dage (2 uger)

Det næstkommende ferieår er medarbejderen berettiget til ferie med fuld løn som optjent, dog minimum 3 uger.

Fratræder medarbejderen i pågældende ferieår eller næstkommende ferieår vil feriedage tildelt efter ovennævnte model blive indbetalt til feriekonto i det omfang feriedagene ikke er afholdt.

De tildelte feriedage reguleres som hovedferie i ferieloven.

### **§ 13 Medarbejderudviklingssamtaler og kompetenceudvikling**

**Stk. 1.** Medarbejderen har krav på en årlig medarbejderudviklingssamtale (MUS). Denne samtale skal være en dialog og indeholde bl.a. en vurdering af arbejdet i det forløbne år, medarbejderens aktuelle arbejdssituation, forventningerne til det kommende år, samarbejdsforhold og medarbejderens behov for kompetenceudvikling i form af en uddannelsesplan indeholdende relevant efter- og videreuddannelse.

**Stk. 2.** Medarbejdere, der deltager i længerevarende uddannelsesforløb, herunder kurser, der strækker sig over 3 måneder, og som indebærer en eksamensdag eller projektaflevering, har ret til fri på eksamensdagen eller kan aftale den fornødne frihed med AIDS-Fondet i forbindelse med projektet.



#### **§ 14 Seniorordning**

Medarbejdere kan fra det fyldte 60. år efter forhandling indgå aftale om nedsat arbejdstid til 30 timer/uge med forholdsmæssig lønnedgang, dog således at en fuld pension opretholdes. Såfremt der aftales nedsat arbejdstid under 30 timer pr. uge skal den pågældende medarbejder opfordres til at kontakte a-kassen med henblik på afklaring af den pågældendes status i forhold arbejdsrelaterede forhold som eksempelvis arbejdsløshedsforsikring, efterløn m.v..

#### **§ 15 Krisehjælp**

**Stk. 1.** Parterne er enige om, at AIDS-Fondet bidrager til at der for ansattegruppen kan etableres en krisehjælpsordning. Om ordningen indgår i en generel sundhedsordning, eller AIDS-Fondet alene etablerer en foranstaltning til krisehjælp, er underordnet. Ordningen er selvfinansieret for den enkelte ansatte.

**Stk. 2.** Ved krisehjælp forstås i overordnet forstand, at medarbejdere, der i jobbet udsættes for fysisk eller psykisk vold, trusler m.m., skal tilbydes gratis psykologisk bistand. Psykologisk bistand skal udføres af autoriserede psykologer, som er medlem af Dansk Psykologforening og der betales maksimalt for 10 timer.

#### **§ 16 Vikarer (vikardirektivet)**

**Stk. 2.** Vikarer må ikke stilles ringere end de øvrige medarbejdere i AIDS-Fondet.

**Stk. 3.** Vikarer, der af et vikarbureau udsendes til at arbejde indenfor overenskomstens faglige gyldighedsområde, skal følge overenskomsten i den periode arbejdet strækker sig over.

**Stk. 4.** Begrebet overenskomst omfatter også bestående lokalaftaler og kutymer, der gælder for de arbejdsfunktioner, vikaren udfører.

**Stk. 5.** AIDS-Fondet må i sin aftale med vikarbureauet sikre sig, at det har det nødvendige kendskab til den gældende overenskomst – og aftaleforhold.

**Stk. 6.** En vikar, som er udsendt af et vikarbureau, der har oprettet en overenskomstmæssig pensionsordning, er ikke omfattet af pensionsreglerne i nærværende overenskomst. Hvis vikaren ikke er omfattet af en pensionsordning fra vikarbureauet, træder pensionsbestemmelserne i § 5 i denne overenskomst i kraft.

**Stk. 7.** En vikar, der efter endt vikaransættelse, evt. formidlet gennem et vikarbureau, tilbydes fastansættelse, medtager optjent anciennitet fra vikaransættelser i AIDS-Fondet.

## **§ 17 Tillidsrepræsentanter**

### **Stk. 1 Valg af tillidsrepræsentant**

Som talsmand over for AIDS-Fondets ledelse kan akademiske medarbejdere vælge en tillidsrepræsentant blandt de medarbejdere, der har været ansat i mindst 1 år. Der kan vælges en tillidsrepræsentant, hvor der er mindst 5 medarbejdere omfattet af denne overenskomst. Hvis der er under 5 akademiske medarbejdere, kan den lokale klub aftale med ledelsen, at der udpeges en tillidsrepræsentant.

### **Stk. 2 Stedfortræder**

Der kan vælges en stedfortræder for den valgte tillidsrepræsentant. Stedfortræderen fungerer på de tidspunkter (eksempelvis under kurser, ferie og sygdom), hvor tillidsrepræsentanten ikke er til stede i AIDS-Fondet.

Den stedfortrædende tillidsrepræsentant er i sådanne funktionsperioder omfattet af de samme rettigheder og pligter, som tillidsrepræsentanten.

### **Stk. 3 Gyldighed**

Valget er gyldigt efter denne overenskomst, når det er godkendt af en akademikerorganisation og af AIDS-Fondet. Denne meddelelse skal ske hurtigst muligt og senest 1 måned efter valget.

Beskyttelse af tillidsrepræsentanten indtræder, når tillidsrepræsentanten de facto begynder i funktionen efter valget.

Eventuel indsigelse fra arbejdsgiverens side mod det/de foretagne valg skal være akademikerorganisationen i hænde senest 14 dage efter modtagelsen af meddelelse om valget.

### **Stk. 7. Opgaver og rettigheder**

- 1) Det er tillidsrepræsentantens pligt såvel over for sin organisation, som over for AIDS-Fondet, at gøre sit bedste for at jævne ethvert opstået stridsspørgsmål og vedligeholde og fremme et godt samarbejde på arbejdsstedet
- 2) I anliggender vedrørende løn - og arbejdsforhold, er tillidsrepræsentanten berettiget til at forelægge klager og forslag for AIDS-Fondets ledelse.
- 3) Er tillidsrepræsentanten ikke tilfreds med ledelsens afgørelse, kan denne anmode akademikerorganisationen om tage sig af sagen, men det er tillidsrepræsentantens og kollegernes pligt at fortsætte arbejdet uforstyrret.
- 4) Tillidsrepræsentanten må anvende den fornødne arbejdstid for at varetage sit tillidshverv.
- 5) Der ydes arbejdsfrihed uden løntab til tillidsrepræsentanten når:

Denne under udøvelsen af sit hverv som tillidsrepræsentant må forlade sit arbejde, deltager i faglige orienteringsmøder arrangeret af akademikerorganisationen, deltager i andre faglige kurser, afholder kort orienterende medlemsmøde af maksimalt 1 times varighed (eksklusiv transport). Det

tilstræbes, at medlemsmøder alene afholdes én gang månedligt. Når helt ekstraordinære forhold nødvendiggør det, kan der indkaldes til ekstraordinære medlemsmøder. Tillidsrepræsentanten skal forudgående orientere ledelsen herom. I akutte situationer har tillidsrepræsentanten lov til bistå i sager og efterfølgende orientere ledelsen om, at der var behov for tillidsrepræsentantens bistand.

Ved tillidsrepræsentantens længerevarende fravær indsættes en afløser til at passe arbejdet ved den afdeling, hvor tillidsrepræsentanten er ansat. Omfanget af tillidsrepræsentantens arbejdsfrihed og indsættelse af afløser aftales lokalt mellem AIDS-Fondet og tillidsrepræsentanten.

6) Såfremt det ikke er muligt at vælge en tillidsrepræsentant, kan der aftales tilsvarende rettigheder for en kontaktperson. Dog skal kontaktpersoner som minimum deltage i relevante orienteringsmøder indkaldt af akademikerorganisationen. Valget af en kontaktperson skal skriftligt meddeles AIDS-fondet inden for 14 dage.

7) Tillidsrepræsentant og medlemmer af klubbens bestyrelse har ret til at gennemføre tillidsrepræsentantuddannelse af maksimalt 6 ugers varighed.

8) Tillidsrepræsentanten kan medvirke ved ansættelser og afskedigelser, hvis de(n) pågældende medarbejder(e) ønsker det. Tillidsrepræsentanten orienteres mundtligt af AIDS-fondet vedrørende afskedigelse af ansatte og har påtaleret, hvis der forekommer urimelige ansættelser eller afskedigelser.

9) Tillidsrepræsentanten skal tillige underrettes og inddrages ved forhandling, i forbindelse med væsentlige ændringer på arbejdspladsen f.eks. omstrukturering, fusionsplaner, planer om personalereduktion, indførelse af ny teknologi, outsourcing, fusioner m.v.

10) I forbindelse med lokale lønforhandlinger skal tillidsrepræsentanten holdes bedst muligt orienteret. Det indebærer at alle oplysninger, der er relevante for tillidsrepræsentantens varetagelse af sin funktion i forbindelse med lokale forhandlinger, uopfordret skal tilgå tillidsrepræsentanten.

På anfordring fra tillidsrepræsentanten oplyser AIDS-Fondet desuden om nyansættelser indenfor overenskomstområdet.

11) Faglige klubber under akademikerorganisationerne kan anvende AIDS-Fondets lokaler efter gældende regler og får stillet kaffe/te til rådighed.

12) Medarbejderne i AIDS-Fondet har ret til at slutte sig sammen i en faglig klub, hvor tillidsrepræsentanten er formand. Hvordan klubben ellers organiserer sig og fungerer i forhold til den pågældende arbejdsplads aftales lokalt.

### Stk. 8. Afskedigelse/forflyttelse af tillidsrepræsentant

1. Tillidsrepræsentantens afskedigelse/forflyttelse skal begrundes i tvingende årsager. Den omstændighed, at en medarbejder fungerer som tillidsrepræsentant, må aldrig give anledning til, at den pågældende afskediges, eller at den pågældendes stilling eller lønniveau i forhold til kolleger uden tillidshverv forringes.
2. Hvis en boligorganisation finder, at der foreligger tvingende årsager til at opsiges/flytte en tillidsrepræsentant, der er valgt efter § 17 skal boligorganisationen skriftligt underrette akademikerorganisationen herom og parterne skal inden 1 uge afholde lokalt mæglingsmøde.
3. Tillidsrepræsentantens ansættelsesforhold kan ikke opsiges og der kan ikke ske forflyttelse, uden det har været gjort til genstand for faglig behandling, medmindre der lokalt er enighed herom.
4. Det bør tilstræbes, at sagens fagretslige behandling fremmes mest muligt, således at afgørelsen foreligger inden opsigelsesperiodens udløb eller forflyttelsen har fundet sted. Dette gælder dog ikke de tilfælde, hvor AIDS-Fondet foretager en berettiget bortvisning.
5. Fastholder AIDS-Fondet sin afskedigelse af tillidsrepræsentanten, efter at afskedigelsen er kendt uberettiget ved den fagretslige behandling, er AIDS-Fondet ud over lønnen i opsigelsesperioden pligtig til at betale en godtgørelse, hvis størrelse skal være afhængig af sagens omstændigheder.
6. Afsked/forflyttelse af en tillidsrepræsentant kan ske med den pågældendes opsigelsesvarsel, dog mindst 5 måneder. Hvis den pågældende på tidspunktet for afskedigelse/forflyttelsen har fungeret som tillidsrepræsentant i en sammenhængende periode på mindst 5 år, skal der dog gives et varsel på mindst 6 måneder.
7. Spørgsmålet om berettigelsen af en tillidsrepræsentants afskedigelse/ forflyttelse og størrelsen af godtgørelse, samt genansættelse, behandles efter reglerne i § 19.

### §18 Retsforhold.

Som retsgrundlag for overenskomstforholdet gælder den til enhver tid gældende hovedaftale mellem Finansministeriet og Akademikerorganisationerne. (For tiden hovedaftale af 28. maj 1991.)

Ved uenighed om eksempelvis løn, lønindplacering, fortolkning eller påstået brud på overenskomsten m.m. behandles denne tvist som en interesseløstvist efter hovedaftalens regler.

Afskedigelse eller flytning af en tillidsrepræsentant behandles efter hovedaftalens bestemmelser.

Afskedigelse af medarbejdere behandles efter hovedaftalens bestemmelser.

Hvis ikke andet er nævnt gælder Funktionærlovens regler.

Hvis hovedaftalen mellem Finansministeriet og Akademikerorganisationerne opsiges, kan parterne enten vælge fortsat at anvende den opsagte hovedaftale eller forhandle en ny hovedaftale. Den opsagte hovedaftale er gældende indtil en ny hovedaftale træder i kraft.

Efter opsigelsen af denne overenskomst fortsætter overenskomsten indtil en ny overenskomst er aftalt mellem parterne.

### § 19 Varighed

Overenskomsten træder i kraft pr. 1. januar 2017 og er gældende, indtil den af parterne opsiges med 3 måneders varsel til ophør, dog tidligst pr. 1. april 2018.

København, den 17 / 11 2016

  
For AIDS-Fondet

7/11-2016

  
For DM (Dansk Magisterforening)

  
For Djøf

## **Bilag 1: Protokollat vedr. timelønnede studerendes løn- og ansættelsesvilkår**

### **§ 1. Gyldighedsområde**

Reglerne i dette protokollat finder anvendelse for studerende over 18 år, under forudsætning af, at den pågældende er studerende ved en lang videregående uddannelsesinstitution, hvor den studerende kan opnå en akademisk bachelor- og/eller kandidatgrad, som er omfattet af overenskomstens bilag 3.

### **§ 2 Arbejdstid**

Stk. 1. Arbejdstiden aftales lokal. Det tilstræbes, at den månedlige arbejdstid er 60 timer.

Stk. 2. Den ugentlige arbejdstid tilrettelægges efter forhandling fortrinsvis på ugens 5 hverdage og kan variere fra uge til uge.

Stk. 3. Under forudsætning af, at den daglige beskæftigelse er over 4 timer i sammenhæng pr. dag, opnås ret til ½ times spisepause.

Stk. 4. Juleaftensdag, nytårsaftensdag, 1. maj og grundlovsdag er fridage. Der udbetales lønkom-pensation i henhold til § 5 såfremt en eller flere af de førnævnte dage er arbejdsdag(e).

### **§ 3 Grundløn**

Stk 1. Grundlønnen for studerende følger Moderniseringsstyrelsens lønskalaer

Stk. 2. Studerende som har erhvervet en bachelorgrad og som udfører akademisk arbejde følger den statslige AC-skala, jf. overenskomsten § 3.

Stk 3 Øvrige studerende følger den statslige HK-sats.

Stk. 4 Udover grundløn kan der til studenter ydes kvalifikationstillæg. Kvalifikationstillæg kan ydes efter aftale mellem studenten og ledelsen.

### **§ 5 Overarbejde**

Beordret overarbejde udover 7 timer og 40 minutter pr. påbegyndt arbejdsdag honoreres med den aftalte timeløn med tillæg på 50 %.

### **§ 6 Forskudt tid m.v.**

Arbejde der efter lokal forhandling er tilrettelagt i tiden mellem kl. 05.00 – 07.00 honoreres med den aftalte timeløn med tillæg på 50 %.

### **§ 7 Helligdage**

Stk. 1 Studerende modtager løn på helligdage, såfremt det til enhver tid gældende vagtskema tilsi-ger, at en student skulle have haft vagt på den pågældende helligdag.

### **§ 8 Ferie**

Stk. 1. Studerende er omfattet af ferieloven.

Stk. 2. Studerende optjener endvidere forholdsmæssigt 5 feriefridage årligt jf. overenskomstens § 11.

Stk. 3. Ferietillægget udgør 1½ % af den optjente ferie og udbetales med lønnen i maj måned det pågældende ferieår.

Stk. 4. Studerende er berettiget til 12,5 % i feriegodtgørelse af den udbetalte løn ved fratrædelse.

### **§ 9 Funktionærloven**

Funktionærloven er gældende

### **§ 10 Øvrige bestemmelser**

Med undtagelse af løn og arbejdstid er bestemmelserne i overenskomsten gældende.

## **Bilag 2 – Præcisering af retten til omsorgsdage**

### **Retten til omsorgsdage**

Både en mor og en far har efter barselsaftalen ret til 2 omsorgsdage med løn om året pr. barn til og med det kalenderår, hvor barnet fylder 7 år (dvs. i alt op til 16 dage i barnets første 8 leveår). Retten til 2 omsorgsdage pr. kalenderår gælder, uanset på hvilket tidspunkt af året ansættelsen sker.

Retten til omsorgsdage gælder for biologiske forældre, adoptivforældre, bonusforældre eller indehavere af forældremyndigheden. Det er dog i alle tilfælde en betingelse, at barnet skal have "ophold" hos den pågældende, dvs. at barnet enten har adresse hos eller regelmæssigt samkvem med denne.

Retten til omsorgsdage er alene knyttet til barnets alder, og det er derfor uden betydning, om fødslen/adoptionen har fundet sted under et ansættelsesforhold, der var omfattet af barselsaftalen.

Omsorgsdage kan ikke holdes før fødslen.

Omsorgsdage kan ikke opspares. Dagene bortfalder som udgangspunkt ved kalenderårets udløb og kan ikke konverteres til kontant godtgørelse. Det gælder uanset om den ansatte har været afskåret fra at bruge dagene på grund af f.eks. tjenestefrihed eller langvarig sygdom.

Omsorgsdage fra det kalenderår, hvor barnet er født/modtaget, kan dog overføres til det følgende kalenderår. Det gælder, uanset hvornår i kalenderåret barnet er født/modtaget. På samme måde kan omsorgsdage, som den ansatte er forhindret i at bruge, fordi den pågældende holder barsels-, adoptions- eller børnepasningsorlov i et helt kalenderår, overføres til det følgende år.

Hvis en ansat inden for et kalenderår overgår til ansættelse hos en anden arbejdsgiver inden for aftalens område, medtages ikke-afholdte omsorgsdage i det nye ansættelsesforhold. Der stilles ikke krav om, at de 2 ansættelsesforhold skal ligge i direkte forlængelse af hinanden.

Det nye ansættelsesforhold giver således ikke ret til yderligere 2 omsorgsdage.

Hvis en ansat overgår til ansættelse hos en arbejdsgiver uden for aftalens område, bortfalder ikke-afholdte omsorgsdage.

### **Afvikling af omsorgsdage**

Medarbejderen har ikke ret til at holde dagene i tilknytning til orlov.

Arbejdsgiveren bør dog normalt imødekomme en anmodning om afvikling af omsorgsdage, bortset fra de særlige tilfælde, hvor fraværet vil være uforeneligt med tjenesten.

Der gælder ingen varslingsfrister for omsorgsdage, men den ansatte skal anmode om afvikling af omsorgsdage tidligst muligt.

Der gælder ingen særlige betingelser om anvendelsesformål. Dagene kan holdes, når der er behov for det, f.eks. i forbindelse med barnets sygdom, institutionsstart, lægebesøg eller fødselsdag.



Omsorgsdage kan holdes uafhængigt af den anden af forældrenes eventuelle orlov og/eller omsorgsdage.

På omsorgsdage får den ansatte udbetalt den løn, som den pågældende ville have fået udbetalt under sygefravær, dvs. lønnen inkl. eventuelle fast påregnelige ydelser.

Der optjenes sædvanlig anciennitet i relation til løn, pension, ferie, særlige feriedage, opsigelse, jubilæum m.v.

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

Hvis den ansatte bliver syg, før omsorgsdagen er påbegyndt, betragtes dagen ikke som afholdt. Hvis den ansatte derimod bliver syg, efter at omsorgsdagen er påbegyndt, betragtes dagen som afholdt.

Hvis den ansatte får andet lovligt forfald før eller på en omsorgsdag, f.eks. barns 1. sygedag, betragtes dagen i alle tilfælde som afholdt.

Arbejdsgiveren/arbejdstageren skal føre regnskab over forbruget af omsorgsdage, der kan holdes som hele eller halve for ansatte, der ikke arbejder i en 5-dages uge, opgøres optjening og forbrug af omsorgsdage i timer. Samme metode bør anvendes for ansatte med ikke ubetydelige variationer i arbejdsdagens længde.

Hver optjent dag indgår i så tilfælde på "omsorgsdagskontoen" med 7,4 timer for en fuldtidsansat og med en forholdsmæssig del af 7,4 timer for en deltidsansat. Ved afviklingen af en omsorgsdag fratrækkes det faktiske antal timer, den ansatte skulle have arbejdet den pågældende dag.

Adgangen til hel eller delvis tjenestefrihed med løn på barns 1. sygedag berøres ikke af omsorgsordningen.

### **Bilag 3 Oversigt over de akademiske uddannelser, som er omfattet af overenskomsten**

Her indsættes bilag A i overenskomsten mellem Finansministeriet og Akademikerorganisationerne med henvisning til, at overenskomsten kan udbredes til uddannelser under andre akademikerorganisationer end DM (Dansk Magisterforening) og Djøf.

**Protokollat**  
til overenskomst  
mellem Aids-fondet  
og  
Akademikerne

Den 16. januar 2017

**Protokollat vedrørende dækningsområdet i overenskomsten mellem AIDS-fondet og ansatte journalister.**

Det er mellem parterne aftalt, at udvide dækningsområdet for overenskomstens § 1, til også at omfatte journalister uddannet fra journalsthøjskolen.

Journalister vil pr. 1. januar 2017 være fuldt dækket af overenskomsten.

**Ændringen af overenskomsten § 1, stk. 1:**

"Denne overenskomst dækker medarbejdere ansat i AIDS-Fondet, med en akademisk uddannelse, der anvendes til bestridelse af de til stillingen hørende arbejdsopgaver, jf. bilag A i den statslige overenskomst for akademikere (se bilag 3 i nærværende overenskomst), *samt ansatte uddannede journalister fra journalsthøjskolen.*

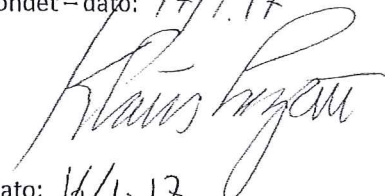
**Ændring af overenskomsten § 5, stk. 1:**

For akademikere, der ansættes efter d. 1. januar 2016 indbetaler AIDS-Fondet pensionsbidraget til de relevante faglige pensionskasser, der fremgår af bilag 3. *For journalister udannet fra journalsthøjskolen indbetales pension til Mediernes Pension.*

**Ændring af overenskomstens bilag 1, § 1:**

Reglerne i dette protokollat finder anvendelse for studerende over 18 år, under forudsætning af, at den pågældende er studerende ved en lang videregående uddannelsesinstitution, hvor den studerende kan opnå en akademisk bachelor- og/eller kandidatgrad, samt omfattet af overenskomstens bilag 3, *samt studerende ved journalsthøjskolen.*

For AIDS-Fondet – dato: 17/1.17



For DM – dato: 16/1.17



For DJØF – dato: 17/1.17

