

Overenskomst mellem DANAK Den danske Akkrediteringsfond, og akademiker-organisationerne

§ 1. Overenskomstens område

Overenskomsten omfatter akademiske medarbejdere, som ansættes i DANAK Den danske Akkrediteringsfond, (herefter DANAK).

Stk. 2. Overenskomsten omfatter ikke:

- direktøren,
- ledelsen,
- særlige sagkyndige, tekniske assessorer, o. lign.
- personer, som ansættes midlertidigt for at varetage nærmere afgrænsede opgaver, medmindre andet aftales,
- studenter,
- personer, der er fyldt 70 år.

§ 2. Ansættelsesform

Medarbejderne ansættes som:

- ledende assessorer,
- kandidater,
- bachelorer, o. lign.

§ 3. Ansættelse

Ansættelse sker i henhold til gældende regler, denne overenskomst, de til enhver tid indgåede lokalaftaler og personalepolitikker.

Stk. 2. Løn- og ansættelsesaftaler fremsendes til den pågældende tillidsrepræsentant på området, som har indsigelsesret, såfremt der er fejl eller uoverensstemmelser mellem aftalen og denne overenskomst. I praksis fremsendes kontrakten først til tillidsrepræsentanten efter underskrift. Såfremt der ikke er nogen tillidsrepræsentant inden for området fremsendes løn- og ansættelsesaftaler til den pågældende organisation.

§ 4. Løn

Lønssystemet består af en basisløn og en tillægsgdel. Tillægsgdelen omfatter funktionstillæg, kvalifikationstillæg samt resultatløn.

§ 5. Basisløn

For medarbejdere under denne overenskomst fastsættes lønnen individuelt under hensyntagen til funktion, kvaliteter og resultater.

Lønnen udgør dog mindst følgende årlige beløb inklusiv al pensionsbidrag, jf. § 8, stk. 1 og stk. 2, for de enkelte grupper:

Basisløn for ledende assessorer:	420.000 kr. (35.000 kr. om måneden)
Basisløn for kandidater:	300.000 kr. (25.000 kr. om måneden)
Basisløn for bachelorer, o. lign.:	288.000 kr. (24.000 kr. om måneden)

§ 6. Tillæg

Der kan aftales funktionstillæg til enkeltpersoner for varetagelse af særlige funktioner.

Stk. 2. Tilsvarende kan der aftales tillæg til enkeltpersoner for kvalifikationer mv., dvs. på grundlag af faglige eller personlige kvalifikationer, kompetenceudvikling, kvaliteten i opgavevaretagelsen, balancen i forhold til tilsvarende stillinger på det øvrige arbejdsmarked eller af hensyn til rekruttering og fastholdelse.

Stk. 3. Tillæg efter stk. 1 og stk. 2 kan aftales som varige tillæg, midlertidige tillæg eller engangsvederlag.

Stk. 4. Der kan aftales supplerende resultatbaserede lønordninger, efter hvilke der udbetales resultatløns i form af tillæg for den pågældende måleperiode, i det omfang de på forhånd definerede kvantitative og/eller kvalitative mål er opnået. Der kan ikke aftales resultatløns inden for akkreditering og i forbindelse med godkendelser, anmeldelser, m.v.

§ 7. Lønregulering

Regulering af basisløn, aftales mellem DANAK og tillidsrepræsentanterne en gang årligt som hovedregel i januar og udmøntes pr. 1. april.

Stk. 2. En gang årligt som hovedregel i januar, aftales der mellem DANAK og tillidsrepræsentanterne en tillægspulje for det pågældende år. Tillæg, mindst svarende til det aftalte, uddeles pr. 1. april.

Stk. 3. En gang årligt har hver medarbejder ret til en individuel lønforhandling.

Stk. 4. Såfremt der ikke er nogen tillidsrepræsentant inden for et område, er det organisationen, som forhandler aftalerne om lønregulering af basisløn og tillægspulje, jf. stk. 1 og stk. 2.

§ 8. Pension

DANAK udreder et pensionsbidrag på 16,8 pct., hvoraf 1/3 anses for den ansattes egetbidrag, af basisløn og tillæg.

Stk. 3. DANAK indbetaler pensionsbidragene til de pensionsordninger, der er nævnt i statens overenskomster for akademikere.

Stk. 4. Bidragene kan, efter medarbejderens ønske indbetales til en anden pensionsordning, hvis indhold kan godkendes af overenskomstens parter.

Stk. 5. Ud over de nævnte pensionsbidrag har den ansatte ikke nogen ret til pension fra DANAK på grundlag af ansættelsen.

§ 9. Lønudbetaling, lønberegning mv.

Lønudbetaling og indbetaling af eventuelle pensionsbidrag finder sted månedsvis bagud.

§ 10. Arbejdstid

Lønnen efter denne overenskomst forudsætter fuldtidsbeskæftigelse svarende til gennemsnitlig 37 timer ugentlig inklusiv frokostpause på max. ½ time pr. dag. Normtiden er 7,5 timer mandag til torsdag og 7 timer fredag.

Stk. 2. Der er indført flekstidordning, som indebærer, at alle medarbejdere skal aftale med sin personaleansvarlige chef, hvornår den enkeltes faste arbejdstid er placeret. Det er en forudsætning for fleksordningen, at der inden for området er tilstrækkeligt personale til stede. Fleks kan afvikles som timer eller hele dage.

Stk. 3. Den normale arbejdstid ligger i tidsrummet mellem 8.00 og 17.00 på ugens 5 arbejdsdage. Der er fastsat en fixtid i perioden kl. 10.00 til 15.00.

Stk. 4. Rejser, der udføres som en del af tjenesten, medregnes i arbejdstiden, dog højst med 13 timer pr. døgn.

Stk. 5. DANAK og medarbejderen ansatte kan aftale en individuel arbejdstid, der er højere end den i § 10, stk. 1 anførte fuldtidsbeskæftigelse (plus-tid som beskrevet i Personalestyrelsens pjece "plustid – en ny mulighed" fra oktober 2008).

Stk. 6. Den individuelt aftalte arbejdstid kan ikke udgøre mere end gennemsnitlig 42 timer om ugen.

Stk. 7. Ved aftale om plustid forhøjes arbejdstiden, jf. § 10, og lønnen forholdsmæssigt.

Stk. 8. Der indbetales sædvanligt pensionsbidrag, jf. § 8, af hele den forhøjede løn.

Stk. 9. En individuel aftale om plustid kan af såvel medarbejderen som DANAK opsiges til bortfald med 3 måneders varsel til udgangen af en måned, medmindre andet aftales.

§ 11. Merarbejde

Der kan ydes godtgørelse for merarbejde, såfremt det aftales skriftligt mellem medarbejderen og direktøren.

Stk. 2. For ledende assessorer gælder endvidere, at timer som i forbindelse med besøg hos kunder, ligger ud over den daglige normtid, kan registreres som merarbejde.

Stk. 3. Godtgørelse for merarbejde ydes så vidt muligt i form af afspadsering af samme varighed som det præsterede merarbejde med tillæg af 50 pct.

Stk. 4. Såfremt afspadsering ikke kan finde sted, godtgøres det godkendte merarbejde med betaling, der pr. merarbejdstime udgør 1/1924 af den pågældendes årsløn incl. eget pensionsbidrag med tillæg af 50 pct.

§ 12. Administration af fleks- og merarbejdstimer

Medarbejderne har ansvar for at tilrettelægge deres arbejde med udgangspunkt i arbejdstiden som nævnt i § 10.

Stk. 2. Medarbejdere som ved indgangen til/ i løbet af måneden vurderer, at saldoen på fleks og merarbejdskontoen ved månedens afslutning vil afvige fra normtiden med mere end +/- 50 timer, skal informere den personaleansvarlige chef herom. Den personaleansvarlige chef skal inden for en uge give medarbejderen en tilbagemelding på oplysninger om optjening af fleks- og merarbejdstimer.

Stk. 3. Hvis saldoen på flekstimekontoen ved årets udgang fraviger fra årets normtid +/- 50 timer, udbetales/trækkes timerne, med en betaling pr. flexitime på 1/1924 af den pågældendes årsløn inkl. eget pensionsbidrag jf. § 8, med mindre et andet er aftalt med personaleansvarlig chef.

§ 13. Deltidsbeskæftigelse

Der kan aftales deltidsansættelse, såfremt forholdene i DANAK tillader det.

Stk. 2. Ved ansættelse på deltid ydes løn og pension i forhold til den nedsatte tjenestetid. Ferie følger de almindelige regler efter ferieloven. Opsparing af særlige feriedage følger principperne i ferieloven.

§ 14. Sygdom

De ansatte får fuld løn under sygdom, herunder fravær på grund af tilskadekomst i tjenesten.

Barns 1. sygedag

DANAK kan give den ansatte hel eller delvis tjenestefrihed til pasning af et sygt barn, når

- det er barnets første sygedag,
- hensynet til barnets forhold gør dette nødvendigt,
- forholdene i DANAK tillader det,
- barnet er under 14 år, og

- barnet er hjemmeværende.

Stk. 2. Fraværet noteres på lister, der føres om de ansattes sygefravær.

Stk. 3. Den ansatte oppebærer under tjenestefriheden løn, svarende til den løn, som den ansatte ville have oppebåret i eget sygdomstilfælde.

Stk. 4. Adgangen til tjenestefrihed i forbindelse med barns 1. sygedag kan for den enkelte ansatte inddrages ved misbrug.

Børns sygedage generelt.

Medarbejdere kan flekse, afspadsere opsparet merarbejde, have hjemmearbejde eller afholde opsparet ferie ved børns øvrige sygedage, jf. ovenfor, når

- hensynet til barnets forhold gør dette nødvendigt,
- forholdene i DANAK tillader det.

Lægebesøg m.v. i arbejdstiden

Medarbejdere bør som udgangspunkt søge at tilrettelægge lægebesøg m.v. uden for arbejdstiden.

Stk. 2. Hvis det ikke er muligt, at tilrettelægge lægebesøg, m.v. uden for arbejdstiden skal fraværet søges placeret til mindst mulig gene for DANAK.

§ 15. Ferie og fridage

Medarbejderne har 25 dages ferie. Ferie udover 20 dage kan efter aftale mellem DANAK og medarbejderen overføres til følgende ferieår. Om deltid se under § 13.

Stk. 2. Medarbejderne opsparer op til 5 særlige feriedage pr. år. Opsparing af særlige feriedage sker på samme måde, som opsparing af ferie med løn. Om deltid se under § 13. Særlige feriedage kan afvikles som enkelt dage eller som halve dage. Særlige feriedage afregnes kontant ved ferieårets udløb, medmindre det aftales, at dagene overføres til følgende ferieår.

Stk. 3. Ferietillægget udgør 1,5 % af sidste års ferieberettigede løn.

Stk. 4. Der tilkommer de ansatte fridage fredag efter kristihimmelfartsdag, grundlovsdag, juleaftensdag og nytårsaftensdag.

Stk. 5. Derudover kan der afholdes ekstraordinære fridage på følgende dage:

- Eget bryllup, sølvbryllup eller guldbryllup.
- Ægtefælles, børns, forældres, bedsteforældres, svigerforældres eller søskendes begravelse.
- Ved flytning af egen bolig.

§ 16. Orlov

Der kan aftales orlov, såfremt forholdene i DANAK tillader det.

Stk. 2. DANAK vil som udgangspunkt behandle en ansøgning om orlov fra en medarbejder positivt i forbindelse med pasning af døende og pasning af nærtstående med handicap eller alvorlig sygdom, jf. lov om social service.

17. Efteruddannelse

Efteruddannelse aftales mellem den personaleansvarlige chef og medarbejderen på grundlag af den årlige udviklingsaftale. Efteruddannelsen skal tilgodese behov for ajourføring af viden og tilegnelse af ny viden eller færdighed, som har betydning for medarbejderens funktion og udvikling i relation til ansættelsen i DANAK.

Stk. 2. Uddannelsestid kan være tid til interne eller eksterne kurser inklusiv forberedelse og opfølgning eller tid til deltagelse i konferencer, udviklingsorienterede ERFA-grupper, projekter og andre specifikke aktiviteter, som udbygger medarbejderens viden.

Stk. 3. Det kan aftales, at medarbejdere, der deltager i en af DANAK godkendt undervisning, der afsluttes med eksamen, kan få betalt uddannelse og bøger til brug for undervisningen.

Stk. 4. Opsiges en medarbejder, begrundet i DANAK's forhold, kan der efter behov aftales deltagelse i efteruddannelse af begrænset omfang udvalgt af medarbejderen og direktøren. Endvidere inddrages tillidsrepræsentanten, hvis medarbejderen ønsker det. DANAK betaler kursusafgift samt medarbejderens løn i kursusperioden. Ovennævnte tager primært sigte på medarbejdere, der har været ansat i DANAK i en årrække, og bestemmelsen finder ikke anvendelse over for medarbejdere, der ved fratræden er berettiget til efterløn eller pension.

§ 18. Forsikringsordninger, skærmbriller og internet

DANAK betaler en kollektiv ulykkesforsikring.

Stk. 2. DANAK betaler synstest og giver tilskud til skærmbriller til medarbejdere, der har behov for briller for at kunne arbejde ved skærmen. Betaling af synstest og tilskud forudsætter, at der er indgået en aftale herom mellem medarbejderen og DANAK.

Stk. 3. DANAK opererer ikke med egentlige hjemmearbejdspladser, men i forbindelse med løsningen af større sammenhængende opgaver og andre opgaver, der egner sig til hjemmearbejde, kan medarbejdere aftale med den personaleansvarlige chef at arbejde hjemme lejlighedsvis. Af samme grund betaler DANAK efter aftale for opkobling af internet for den enkelte medarbejder, såfremt der er behov herfor.

§ 19. Seniorordninger

DANAK vil som udgangspunkt behandle en ansøgning fra en medarbejder, som er fyldt 60 år, og som ønsker en seniorordning eller aftale, positivt. Senioraftaler udformes individuelt og kan bestå af forskellige elementer som nedsat arbejdstid, mindre ansvar, aftrapning af ansættelsen over en periode, m.v. Løn- og pensionsbetalinger tilpasses aftalens aktuelle indhold i forhold til arbejdstid. Om ferie og særlige feriedage, se § 15 sammenholdt med § 13.

Stk. 2. Når en ansat fylder 61 år, skal der uafhængig af ovenstående ske en samtale mellem medarbejderen og ledelsen med henblik på drøftelse af medarbejderens fremtidige arbejdsliv, herunder om medarbejderen ønsker at arbejde på fuldtid, deltid, gå på efterløn, førtidspension, almindelig pension, m.v. Formålet med samtalen er alene at kortlægge medarbejderens eget ønske om arbejdsforhold og fremtidsperspektiver indenfor arbejdslivet, således at ledelsen kan planlægge arbejdslivet for den enkelte og for DANAK som helhed.

§ 20. Barsel og adoption

Orlov før fødsel (gravidetsorlov)

En gravid ansat har ret til fravær med løn fra det tidspunkt, hvor DANAK modtager fuld dagpengerefusion. Den ansatte har dog altid ret til fravær med løn fra det tidspunkt, hvor der skønnes at være 6 uger til fødslen.

Orlov i forbindelse med modtagelse af adoptivbarn i udlandet

En ansat, der efter krav fra adoptionsmyndighederne skal hente et adoptivbarn i udlandet, har ret til fravær med løn i forbindelse med transport til og ophold i modtagelseslandet før modtagelsen.

Orlov indtil 14 uger efter fødslen/modtagelsen

Efter fødslen har moderen ret til fravær i indtil 14 uger. I de første 2 uger efter fødslen har moderen pligt til fravær.

Stk. 2. Faderen har i forbindelse med barnets fødsel ret til fravær i indtil 2 sammenhængende uger umiddelbart efter fødslen eller modtagelsen i hjemmet eller efter aftale med DANAK på et andet tidspunkt inden for de første 14 uger efter fødslen.

Stk. 3. Efter modtagelsen af barnet har adoptanter ret til fravær én ad gangen i de første 14 uger.

Stk. 4. Adoptanterne har dog ret til at være fraværende samtidig i indtil 2 sammenhængende uger inden for de første 14 uger efter barnets modtagelse.

Stk. 5. Der ydes løn under fravær i henhold til stk. 1 – 4 i det omfang, DANAK modtager fuld dagpengerefusion.

Orlov efter den 14. uge efter fødslen/modtagelsen

Efter den 14. uge efter fødslen/modtagelsen har hver af forældrene ret til fravær i 32 uger. De 32 uger kan efter reglerne i ligebehandlingsloven forlænges til 40 eller 46 uger.

Stk. 2. Faderen/den anden adoptant har ret til at placere dele af sit fravær efter stk. 1 inden for de første 14 uger efter fødslen/modtagelsen.

Stk. 3. I perioden efter den 14. uge og indtil udgangen af den 24. uge efter fødslen/modtagelsen ydes der løn under fraværet, i det omfang DANAK modtager fuld dagpengerefusion. Den samlede periode med løn under fravær efter denne aftale kan højst udgøre 10 uger for forældrene tilsammen.

Særlig orlov til faderen/adoptanterne

I perioden fra fødslen og indtil udgangen af den 46. uge efter fødslen har faderen desuden ret til løn under fravær i yderligere 2 sammenhængende uger i det omfang, DANAK modtager fuld dagpengerefusion.

Stk. 2. I perioden fra modtagelsen og indtil udgangen af den 46. uge efter modtagelsen har adoptanter tilsvarende ret til løn under fravær i yderligere 2 uger i det omfang, DANAK modtager fuld dagpengerefusion. Den samlede periode med løn under fravær efter denne bestemmelse kan højst udgøre 2 uger for adoptanterne tilsammen. Perioden holdes i sammenhæng, medmindre retten deles mellem adoptanterne.

Ulønnede orlov til og med den 32. uge

Under ulønnet orlov til og med den 32. uge indbetaler DANAK den i § 8 nævnte pension til den ansattes pensionsordning.

Stk. 2. Hvis forældreorlovens 32 uger udstrækkes til 40 eller 46 uger indbetales der ikke pensionsbidrag i de yderligere 8 eller 14 uger.

§ 21. Omsorgsdage

En ansat, der har ret til fravær på grund af graviditet, fødsel eller adoption efter reglerne i ligebehandlingsloven, har herudover ret til i alt 10 omsorgsdage med løn pr. barn under forudsætning af, at fødslen/modtagelsen sker under ansættelsesforholdet i DANAK.

Stk. 2. En ansat, der er gravid, har ret til at afvikle omsorgsdage umiddelbart forud for den varslede graviditetsorlov (dvs. som 7. og 8. uge før forventet fødsel), i tilknytning til barselorlov eller i tilknytning til det almindelige arbejde.

Stk. 3. Omsorgsdage, der afvikles i tilknytning til graviditetsorlov eller barselorlov afvikles som hele dage i sammenhæng, imens omsorgsdage, der afvikles i tilknytning til det almindelige arbejde, kan afvikles som hele eller halve arbejdsdage, enkeltvis eller i sammenhæng.

Stk. 4. Anmodning om afvikling af omsorgsdage skal fremsættes tidligst muligt og bør imødekommes, medmindre fraværet vil være uforeneligt med tjenesten.

Stk. 5. En omsorgsdag betragtes som afviklet, uanset om den ansatte er syg eller i øvrigt har lovligt forfald på omsorgsdagen.

Stk. 6. Når en ansat fratræder DANAK, bortfalder omsorgsdagene ved fratræden og kan som udgangspunkt ikke konverteres til kontant godtgørelse.

§ 22. Tillidsrepræsentanter

Der henvises til aftale om tillidsrepræsentanter i bilag 1.

§ 23. Samarbejdsudvalg

Der henvises til aftale om samarbejdsudvalg i bilag 2.

§ 24. Opsigelse

For de ansatte gælder funktionærlovens regler om varsling af opsigelse og om fratrædelsesgodtgørelse.

§ 25. Afskedigelsesprocedure

Afskedigelsesprocedurer følger funktionærlovens bestemmelser.

§ 26. Regler for behandling af uoverensstemmelser

Uoverensstemmelser af faglig karakter, herunder om fortolkningen eller påstået brud på nærværende overenskomst, skal søges løst ved lokal forhandling mellem overenskomstens parter.

Stk. 2. Opnås der ikke ved denne forhandling enighed, afholdes der mæglingsmøde mellem overenskomstens parter.

Stk. 3. Tidspunktet for mæglingsmødets afholdelse skal være aftalt inden 14 dage efter modtagelse af mæglingsbegæringen, og mødet skal finde sted senest en måned herefter.

Stk. 4. Opnås der ikke ved mæglingen enighed, kan sagen, når en af parterne ønsker det, afgøres ved en i det enkelte tilfælde nedsat voldgiftsret, bestående af indtil 4 medlemmer, udpeget med lige mange fra hver side, samt en opmand valgt af parterne i fællesskab eller udpeget af Arbejdsretten.

§ 27. Ikrafttrædelses- og opsigelsesbestemmelser

Overenskomsten med tilhørende bilag har virkning fra 1. april 2014 og kan af parterne opsiges skriftligt med 3 måneders varsel til en 31. marts, dog tidligst den 31. marts 2017. Ved en opsigelse har denne overenskomst virkning, indtil der er aftalt og underskrevet en ny overenskomst, eller at en af parterne frigøres i overensstemmelse med de almindelige arbejdsretlige regler.

Skovlunde, den 28. marts 2014


DANAK


IDA


Pharma Danmark

DM