

Aftale om kliniske adjunkter ved universiteter under Uddannelses- og Forskningsministeriet

Ansættelse

§ 1. Som klinisk adjunkt kan ansættes læger, der har påbegyndt et hoveduddannelsesforløb til speciallæge. Det er en forudsætning for ansættelse, at den pågældende har videnskabelige kvalifikationer på ph.d.-niveau.

Stk. 2. Ansættelse som klinisk adjunkt forudsætter, at vedkommende er erklæret kvalificeret hertil ved faglig bedømmelse, jf. bekendtgørelse om ansættelse af videnskabeligt personale ved universiteter (ansættelsesbekendtgørelsen).

Stk. 3. En klinisk adjunkt ansættes tidsbegrænset. Ansættelsen som klinisk adjunkt udløber senest 3 måneder efter, at et hoveduddannelsesforløb til speciallæge er afsluttet eller på anden vis afbrudt.

Aflønning

§ 2. En klinisk adjunkt aflønnes med et honorar på årligt kr. 41.500 (niveau 31. marts 2012) for 30 konfrontationstimer og 80 timers forskning.

Stk. 2. Honoraret udbetales med 1/12 månedligt bagud.

Stk. 3. Det i stk. 1 nævnte honorar og de i § 3 nævnte tillæg reguleres med de generelle lønstigninger, som aftales ved overenskomstfornyelserne eller udmøntes via en generel reguleringsordning.

Stk. 4. Ansættelsesmyndigheden indbetaler et samlet pensionsbidrag på 17,1 pct., hvoraf 1/3 anses for den ansattes eget bidrag, af følgende lønde:

1. Honorar, jf. § 2, stk. 1.
2. Varige lokalt aftalte tillæg, jf. § 3, stk. 1. Midlertidige, lokalt aftalte tillæg, jf. § 3, stk. 1, med mindre andet er aftalt i den konkrete tillægsaftale.

Tillæg

§ 3. Der kan ved ansættelsen såvel som under ansættelsen lokalt aftales funktionstillæg samt kvalifikationstillæg på grundlag af faglige og personlige kvalifikationer, kvaliteten i opgavevaretagelsen eller af hensyn til rekruttering og fastholdelse m.v.

Cirkulærebemærkninger til § 3, stk. 1:

Det forudsættes, at der mellem ledelsen og tillidsrepræsentanterne aftales rammer for den lokale forhandlingsprocedure, herunder terminer for tillægsforhandlingerne (mindst hvert 3. år, hvis en af parterne ønsker det).

Stk. 2. Varige og midlertidige tillæg efter stk. 1 forhandles med den kliniske adjunkt. Den kliniske adjunkt kan vælge at lade sig bistå af sin faglige organisation. Såfremt den kliniske adjunkt ikke selv ønsker at forhandle tillæg med ledelsen, føres forhandlingen med henblik på indgåelse af aftaler herom direkte mellem ansættelsesmyndigheden og den forhandlingsberettigede organisation.

Stk. 3. Aftaler om tillæg kan opsiges i overensstemmelse med de regler, der er fastsat i den enkelte aftale.

Stk. 4. Midlertidige tillæg bortfalder i overensstemmelse med de bestemmelser, der er fastsat om tidsbegrænsningen.

Stk. 5. Funktionstillæg bortfalder i øvrigt, når funktionen ophører, og det af aftalen fremgår, at tillægget er knyttet til varetagelsen af den pågældende funktion.

Stk. 6. Kvalifikationstillæg kan i særlige situationer bortfalde, hvis de kvalifikationsmæssige forudsætninger for tillægget ikke længere er opfyldt.

Stk. 7. Der er mulighed for at yde engangsvederlag. Engangsvederlaget fastsættes af ledelsen efter forhandling med den kliniske adjunkt.

Arbejdsopgaver

§ 4. En klinisk adjunkt er forpligtet til årligt at varetage 30 konfrontationstimer. En klinisk adjunkt er endvidere forpligtet til at bedrive forskning i 80 timer årligt. Forpligtelserne kan opfyldes som et gennemsnit over ansættelsesperioden.

Stk. 2. Konfrontationstimer omfatter forberedelse af undervisning og undervisning på større og mindre hold samt mundtlige eksaminationer, men ikke ”bedsideundervisning” eller funktionen som tutor for et hold studerende.

§ 5. Ud over forberedelse og varetagelse af undervisnings- og forskningsopgaverne kan universitetet pålægge en klinisk adjunkt at udføre andre arbejdsopgaver i op til 50 timer årligt.

§ 6. Universitetet kan pålægge en klinisk adjunkt andre arbejdsopgaver eller forskningsopgaver i et større omfang end det i § 5 og § 4, stk. 1, nævnte, hvis den kliniske adjunkt ikke tillægges undervisningsopgaver i et omfang som fastsat i § 4, stk. 1. Antallet af konfrontationstimer kan nedsættes med op til 15 timer. Antallet af arbejdstimer til andre arbejdsopgaver og/eller forskningsopgaver kan reguleres forholdsmæssigt med op til 75 timer.

Ferie

§ 7. Kliniske adjunkter afholder ferie med løn efter det til enhver tid gældende cirkulære om ferie (ferieaftalen). Universitetet skal ved tilrettelæggelsen af en klinisk adjunkts undervisnings- og forskningsopgaver samt andre arbejdsopgaver tage hensyn til ferie planlagt i hovedstillingen. Til kliniske adjunkter ydes særlig feriegodtgørelse på 1,5 pct. af aflønningen anført i §§ 2 og 3.

Andre ansættelsesvilkår

§ 8. For så vidt angår sygdom og tjenestefrihed gælder de regler, der er anført i §§ 17 og 18 i overenskomst for akademikere i staten. For så vidt angår barsel og adoption er de ansatte omfattet af de til enhver tid gældende aftaler mellem Finansministeriet og centralorganisationerne om barsel, adoption og omsorgsdage.

Cirkulærebemærkninger til § 8:

Det fremgår af § 18 i overenskomsten for akademikere i staten, at ansættelsesmyndigheden kan give den ansatte hel eller delvis tjenestefrihed til pasning af et sygt barn på barnets 1. og 2. sygedag.

Opsigelse

§ 9. For kliniske adjunkter gælder regler om varsling af opsigelse svarende til funktionærlovens regler.

Cirkulærebemærkninger til § 9, stk. 1:

Det er aftalt, at reglen om opsigelse med forkortet varsel på grund af sygdom (120-dagesreglen) ikke finder anvendelse. Opsigelse skal ske med almindeligt varsel.

Stk. 2. Ved afskedigelse af en ansat må vilkårlighed ikke finde sted.

Stk. 3. Ansættelsesmyndigheden skal meddele enhver afskedigelse til den ansatte skriftligt med begrundelse for afskedigelsen. Hvis den pågældende har været uafbrudt beskæftiget hos ansættelsesmyndigheden i mere end 5 måneder, skal ansættelsesmyndigheden samtidig give skriftlig meddelelse om afskedigelsen til organisationen.

Cirkulærebemærkninger til § 9, stk. 3:

Den meddelelse om afskedigelse, henholdsvis bortvisning, som ansættelsesmyndigheden skal give til organisationen, kan ske enten ved særskilt brev eller ved, at ansættelsesmyndigheden fremsender kopi af opsigelsesbrevet/ bortvisningsbrevet, hvis dette ikke er i strid med den tavshedspligt, der følger af forvaltningsloven og straffeloven, herunder tavshedspligten med hensyn til personlige forhold.

Skriftlig meddelelse om afskedigelse/ bortvisning til organisationen kan ske til såvel den forhandlingsberettigede organisations lokalafdeling som hovedkontor. Det er ikke tilstrækkeligt alene at orientere den lokale tillidsrepræsentant.

Forhandlingsprocedure ved afskedigelse m.v. (fælles regelsæt)

§ 10. Klager over påståede urimelige afskedigelser behandles efter reglerne i stk. 2-5. Sager om bortvisning behandles efter reglerne i § 12.

Stk. 2. Klager over påståede urimelige afskedigelser behandles hurtigst muligt. Hvis organisationen kræver, at afskedigelsen underkendes, er parterne forpligtet til at søge sagen fremmet mest muligt, så den så vidt muligt kan være afsluttet inden udløbet af den pågældendes opsigelsesvarsel. Øvrige sager bør som hovedregel søges afsluttet senest 9 måneder efter, at opsigelsen er afgivet.

Stk. 3. Hvis den pågældende har været uafbrudt beskæftiget hos ansættelsesmyndigheden i mere end 5 måneder, og organisationen skønner, at afskedigelsen ikke kan anses for rimeligt begrundet i den pågældendes eller ansættelsesmyndighedens forhold, kan organisationen kræve spørgsmålet forhandlet med den lokale ansættelsesmyndighed. Fristen for at kræve lokal forhandling er senest 14 dage efter opsigelsens afgivelse (for månedslønnede 1 måned). Forhandlingen skal finde sted senest 14 dage efter, at organisationen har anmodet om den.

Stk. 4. Bliver organisationen og ansættelsesmyndigheden ikke enige, kan organisationen senest 14 dage (for månedslønnede 1 måned) efter forhandlingen skriftligt kræve sagen forhandlet mellem aftalens parter. Forhandlingen skal ske senest 1 måned efter, at organisationen har anmodet om det.

Stk. 5. De respektive parter kan fravige fristerne i stk. 3-4 ved aftale.

Cirkulærebemærkninger til § 10:

Ved opgørelse af frister angivet i dage indgår antallet af kalenderdage ekskl. søgnebellig dage. Ved opgørelse af fristerne medregnes dagen, hvor opsigelse afgives/ anmodning om forhandling fremsættes/ forhandling finder sted/ klageskrift afgives.

Afgiver ansættelsesmyndigheden således opsigelsen en onsdag, skal organisationen anmode om forhandling tirsdag i den anden uge (under forudsætning af at der ikke i perioden er søgnebellig dage), for at 14-dages fristen er overholdt.

Har ansættelsesmyndigheden afgivet opsigelsen til en månedslønnet f.eks. den 27. i en måned, skal organisationen anmode om forhandling senest den 26. i den følgende måned.

Afholder aftalens parter forhandling en tirsdag, skal organisationen afgive klageskrift senest mandag i den 8. uge.

Overskridelse af de nævnte frister indebærer, at organisationen ikke kan videreføre sagen i henhold til aftalens bestemmelser.

Indbringelse for faglig voldgift

§ 11. En sags behandling ved faglig voldgift sker efter stk. 2-11. Sager om bortvisning behandles efter reglerne i § 12.

Stk. 2. Hvis der ikke kan opnås enighed ved forhandlingen efter § 10, stk. 4, kan organisationen kræve, at sagen behandles ved faglig voldgift.

Stk. 3. Sagen indbringes for faglig voldgift ved, at organisationen afgiver klageskrift senest 8 uger efter forhandlingen.

Stk. 4. Voldgiftsrettens sammensætning og nedsættelse følger de i lov om Arbejdsretten og faglige voldgiftsretter fastsatte bestemmelser.

Stk. 5. Der afgives svarskrift senest 8 uger efter, at klageskriftet er afgivet.

Stk. 6. Opmanden fastsætter frister for eventuel yderligere skriftveksling. Fristerne bør normalt ikke overstige 4 uger.

Cirkulærebemærkninger til § 11:

Til stk. 3-6, jf. bemærkningerne til § 10 om opgørelse af frister.

Stk. 7. Parterne kan fravige fristerne i stk. 3-6 ved aftale. Aftaler parterne ikke at fravige fristerne, kan opmanden dog efter anmodning fra en af parterne undtagelsesvis udsætte en frist. Ved beslutning om udsættelse tages der navnlig hensyn til, om anmodningen om udsættelse må antages at være begrundet

i lovligt forfald, eller om der i øvrigt antages at foreligge særlige omstændigheder, der kan begrunde udsættelsen.

Stk. 8. Overskrides fristerne i stk. 3-6, anvendes principperne i retsplejeloven om udeblivelse. Det gælder dog ikke reglerne om genoptagelse.

Stk. 9. Voldgiftsretten afsiger en begrundet kendelse. Finder voldgiftsretten, at afskedigelsen er urimelig og ikke begrundet i den ansattes eller ansættelsesmyndighedens forhold, kan den pålægge ansættelsesmyndigheden at afbøde virkningerne af afskedigelsen.

Stk. 10. Hvis den pågældende og ansættelsesmyndigheden ikke begge ønsker at opretholde ansættelsesforholdet, kan voldgiftsretten pålægge ansættelsesmyndigheden at betale den pågældende en godtgørelse. Voldgiftsretten fastsætter godtgørelsens omfang afhængig af sagens omstændigheder og pågældendes anciennitet i staten m.v.

Stk. 11. Hvis organisationen indbringer en sag for voldgiftsretten med påstand om, at en afskedigelse er urimelig, og den afskedigede efter lovgivningen har en bedre retsstilling end efter bestemmelserne i stk. 9 og 10, lægger voldgiftsretten denne lovgivning til grund ved afgørelse af sagen.

Bortvisning

§ 12. Hvis den bortviste har været uafbrudt beskæftiget hos ansættelsesmyndigheden i mere end 3 måneder, giver ansættelsesmyndigheden samtidig skriftlig meddelelse om bortvisningen til organisationen. Organisationens kan inden for en frist af 14 dage (for månedslønnede 1 måned) kræve, at berettigelsen af bortvisningen forhandles mellem aftalens parter.

Stk. 2. Bliver aftalens parter ikke enige ved forhandlingen, kan organisationen kræve bortvisningens berettigelse behandlet ved faglig voldgift. Bestemmelserne i § 11, stk. 2-8, gælder også ved bortvisning.

Stk. 3. Voldgiftsretten afsiger en begrundet kendelse. Finder voldgiftsretten, at bortvisningen ikke er begrundet i den ansattes forhold, kan retten pålægge ansættelsesmyndigheden at afbøde virkningerne af bortvisningen.

Stk. 4. Voldgiftsretten kan herved pålægge ansættelsesmyndigheden at betale den pågældende en godtgørelse, hvis størrelse voldgiftsretten fastsætter, og som skal være afhængig af sagens omstændigheder og pågældendes anciennitet i staten m.v.

Stk. 5. Hvis organisationen indbringer en sag for voldgiftsretten med påstand om, at en bortvisning er uberettiget, og den bortviste efter lovgivningen har en bedre retsstilling end efter bestemmelserne i denne paragraf, lægger voldgiftsretten den pågældende lovgivning til grund ved sagens afgørelse.

Opsigelse af aftalen

§ 13. Denne aftale har virkning fra 1. april 2025 og derefter.

Stk. 2. Aftalen kan af parternes opsiges skriftligt med 3 måneders varsel til en 31. marts, dog tidligst den 31. marts 2026.