

2007

OVERENSKOMST

mellem

DR

og

AC-ORGANISATIONERNE

om

**akademikere ansat i DR i
administrative og
tekniske funktioner**

Indholdsfortegnelse

§ 1. Overenskomstens område	3
§ 2. Ansættelse	3
§ 3. Prøvetid	4
§ 4. Løn	4
§ 5. Jobløn	5
§ 6. Deltid	5
§ 7. Tidsbegrænset ansættelse	5
§ 8. Valgfrihed	6
§ 9. Pension	6
§ 10. Engangsvederlag	6
§ 11. Arbejdstid	6
§ 12. Afkøb og køb af frihed	8
§ 13. Ferieregler	8
§ 14. Tjenestefrihed	9
§ 15. Graviditet, barsel, adoption og børnepasningsorlov	10
§ 16. Kørselsordning	11
§ 17. Sygdom	12
§ 18. Barns sygdom	12
§ 19. Kompensation	12
§ 20. Opsigelse og afskedigelse	12
§ 21. Efterindtægt	13
§ 22. Flyttegodtgørelse	13
§ 23. Tjenestetelefon	13
§ 24. Modtagelse af lån, gaver m.v.	13
§ 25. Honorarer for medvirken	13
§ 26. Medvirken i reklame	14
§ 27. Bibeskæftigelse	14
§ 28. Socialt kapitel	14
§ 29. Uddannelse	14
§ 30. Kursusdeltagelse	14
§ 31. Tillidsrepræsentanter	15
§ 32. Fagligt Fællesudvalg m.v.	16
§ 33. Varighed m.v.	16
Bilag 1. Kriterier for indplacering	18
Bilag 2. Protokollat angående vilkår for chefer	20
Bilag 3. Aftale af 18. april 2007 om hvileperiode og fridøgn	21
Bilag 4. Oversigt over pensionskasser	22
Bilag 5. Vilkår ifm. nedsat arbejdstid og overgang til efterløn	23
Bilag 6. Protokollat vedr. efteruddannelse og udvikling	23
Bilag 7. Freelancearbejde, medvirken og konsulentarbejde	23
Bilag 8. EU-direktiver	23
Bilag 9. Ulempeydelse for bibliotekarere	23
Bilag 10. Tidsbegrænset ansættelse	24

§ 1. Overenskomstens område

Overenskomsten omfatter akademikere med de uddannelser, der er nævnt i bilag 1, og som ansættes i stillinger med tekniske og eller administrative funktioner, der forudsætter anvendelse af en af de uddannelser, der er nævnt i bilag 1.

Stk. 2. Overenskomsten omfatter ikke

1. allerede ansatte tjenestemænd
2. direktionens medlemmer og chefkredsen i DR (generaldirektørens chefkreds), jf. bilag 2.

Stk. 3. Ledelsesgruppen er ikke omfattet af overenskomstens § 4 (løn), § 5 (jobløn), § 7 (tidsbegrænset ansættelse), § 9 stk. 1, (pension), § 11 (arbejdstid), § 12 (afkøb/køb af frihed), § 13, stk. 8, (feriefridage) og § 20 (opsigelse), idet vilkår herfor fastsættes i en standardkontrakt, som udarbejdes af DR efter drøftelse med organisationerne, jf. bilag 2.

Bibliotekarer er ikke omfattet af § 4, stk. 4. Bibliotekarer oppebærer ulempeydelse jf. bilag 9.

Stk. 4. Overenskomstens parter kan aftale, at overenskomsten også gælder for personer med anden uddannelse.

§ 2. Ansættelse

Medarbejdere, der er omfattet af overenskomsten, ansættes med angivelse af, at pågældende primært udfører tjeneste indenfor overenskomstens arbejdsområde. Medarbejderen kan når det er fagligt og sikkerhedsmæssigt forsvarligt, udføre tjeneste indenfor andre arbejdsområder.

I tilfælde, hvor en medarbejder eller dennes tillidsrepræsentant ønsker en drøftelse af, hvad der er fagligt og sikkerhedsmæssigt forsvarligt gennemfører den pågældendes chef en drøftelse med medarbejderen og/eller dennes tillidsrepræsentant. Drøftelserne har ikke opsættende virkning på tjenesten.

Hvis en medarbejder i overvejende grad er beskæftiget indenfor et andet overenskomstområde end det område den pågældende er ansat på, og der af en af parterne fremsættes ønske om ansættelse på det andet overenskomstområde, optages der forhandling mellem DR og de berørte organisationer.

Stk. 2. De ved ansættelsen aftalte vilkår samt senere ændringer heri meddeles medarbejderen skriftligt med kopi til organisationen.

Stk. 3. Ansættelsen ophører senest ved udgangen af den måned, hvor medarbejderen fylder 70 år.

Medarbejdere, der har opnået den til enhver tid gældende folkepensionsalder, kan vælge om pensionsindbetalingen skal fortsætte eller om pensionsbidragene udbetales som løn.

Bemærkning:

Stk. 3 træder først i kraft pr. 1. januar 2008. Indtil 1. januar 2008 gælder følgende:

For medarbejdere ansat efter 1. juni 1999 ophører ansættelsen senest ved udgangen af den måned, hvori medarbejderne opnår den til enhver tid gældende folkepensionsalder.

For medarbejdere ansat før 1. oktober 1995 ophører ansættelsen senest med udgangen af den måned, hvori medarbejderen fylder 70 år.

For medarbejdere, der ansættes efter 1. oktober 1995 og inden 1. juni 1999 op-
hører ansættelsen med udgangen af den måned, hvori medarbejderen fylder 67
år.

§ 3. Prøvetid

For nyansatte gælder en prøvetid på 9 måneder.

Stk. 2. Senest 3 måneder inden prøvetidens udløb afgiver den pågældende afdeling
indstilling om, hvorvidt ansættelsen skal opretholdes.

Medarbejderen og tillidsrepræsentanten skal straks underrettes om afgørelsen.

Hvis ansættelsesforholdet ikke kan opretholdes, skal medarbejderen gøres skrift-
ligt bekendt med begrundelsen herfor.

Stk. 3. Ved ansættelse af medarbejdere med forudgående beskæftigelse i DR
træffes forud for ansættelsen aftale om eventuel fravigelse fra den generelle
prøvetidsbestemmelse.

§ 4. Løn

Medarbejdere aflønnes således:

Basisløn pr måned	Pr. 1. juni 2007	Pr. 1. juni 2008	Pr. 1. juni 2009
Bachelorere:	kr. 22.761	23.076	23.421
Bibliotekarer:	kr. 23.931	24.246	24.591
Øvrige AC'ere:	kr. 25.101	25.416	25.761

Lønnen udbetales månedlig bagud.

Stk. 2. Personlig løn.

- Ved ansættelsen aftales personlig løn for den enkelte medarbejder i hvert
enkelt tilfælde direkte mellem afdelingen og medarbejderen. Medarbejderen
har ret til at medbringe tillidsrepræsentanten til forhandlingerne.
- Den personlige løn skal give udtryk for den enkeltes indsats, kvalifikationer,
uddannelse, dygtighed, fleksibilitet samt stillingens indhold og ansvar.
- Den enkelte medarbejders lønforhold tages op til forhandling direkte mel-
lem den pågældende leder og medarbejder minimum hver 12. måned. Med-
arbejderen har ret til at medbringe tillidsrepræsentanten til forhandling-
erne.

Bemærkning:

Personlig løn forhandles altid inklusiv pension.

- Sker der væsentlige ændringer i stillingens indhold og ansvar eller i tjene-
stested, har medarbejderen ret til en forhandling om lønforholdene.
- Personlig løn skal forhandles og fastsættes under hensyntagen til ligeløns-
lovens principper.
- Såfremt medarbejderen finder, at lønfastsættelsen ikke er sket under
hensyntagen til punkt b), d) og e), jf. ovenfor og ikke har medbragt tillidsre-
præsentanten til forhandlingen ovenfor under punkt c), har medarbejderen
adgang til at begære en fornyet forhandling under medvirken af tillidsre-
præsentanten.
- Såfremt fastsættelsen af den personlige løn for den enkelte medarbejder
er i åbenbar strid med forudsætningerne i punkt b) kan hver af parterne
begære en forhandling under medvirken af begge parter.

- h) Uoverensstemmelse om lønforhold for enkeltpersoner kan ikke bringes til faglig voldgift.

Stk. 3. Funktionstillæg.

Til en medarbejder, der ansættes eller skal fungere i en stilling, som ikke omfattes af de almindelige forudsætninger for de i stk. 1 og 2 nævnte lønninger, kan DR efter forhandling med tillidsrepræsentanten yde en medarbejder tillæg til lønnen.

Bemærkning:

Stk. 3 finder anvendelse i kombination med stk. 2 for medarbejdere, der varetager funktioner, der forudsætter ansvar ud over overenskomstens almindelige forudsætninger. F.eks. medarbejdere, der varetager ledelsesopgaver uden at være chefer.

Bestemmelsen kan finde tilsvarende anvendelse for opgaver af midlertidig karakter, f.eks. ved udlån til undervisnings- eller udviklingsopgaver.

Stk. 4. Til medarbejdere med 3 års ansættelse eller mere i DR ydes et årligt pensionsgivende tillæg på kr. 6.300, der udbetales med en 1/12 månedligt.

Stk. 5. Udlevering af oplysninger til tillidsrepræsentanten.

Tillidsrepræsentanten orienteres om medarbejdernes lønforhold og har adgang til at rejse spørgsmål herom overfor den lokale ledelse.

§ 5. Jobløn

Efter aftale med medarbejderen kan ansættelse ske på jobløn, hvor den aftalte løn indeholder betaling for samtlige de med stillingen forbundne opgaver. Overenskomstens § 11 om arbejdstid finder ikke anvendelse, bortset fra bestemmelsen om 1 uges kompensationsfrihed.

Det tilstræbes, at tjenestetiden normalt udgør 37 timer om ugen. Der er ingen højeste tjenestetid for medarbejdere ansat på jobløn.

Den samlede jobløn (basisløn, personlig løn, joblønstillæg og pension) skal dog minimum pr. 1. juni 2007 udgøre 503.351 kr., pr. 1. juni 2008 minimum 510.901 kr., og pr. 1. juni 2009 minimum 518.565 kr.

Såfremt forudsætningerne ændres, kan tillægget til enhver tid tages op til drøftelse mellem medarbejder og vedkommendes chef.

§ 6. Deltid

Ved ansættelse på deltid på mindre end 15 timer pr. uge efter denne overenskomst træffes forud aftale mellem DR og organisationen.

Stk. 2. Ved ansættelse på deltid med 15 timer pr. uge eller derover ydes løn, pension og tillæg i forhold til den nedsatte arbejdstid.

Stk. 3. Merarbejde ud over deltidsnormen betragtes som overarbejde.

§ 7. Tidsbegrænset ansættelse

Til medarbejdere, der antages til tidsbegrænset ansættelse, ydes et særligt ureguleret ikke pensionsgivende årligt tillæg på kr. 17.000.

Det tilstræbes, at tidsbegrænset ansættelse normalt ikke anvendes til perioder af mere end to års varighed.

Bemærkning:

Se tillige bilag 10.

Forvaltningslovens og Funktionærlovens regler finder i øvrigt anvendelse.

§ 8. Valgfrihed

Som alternativ til den generelle lønregulering, som måtte aftales ved overenskomstforhandlingerne mellem DR og AC-organisationerne, har medarbejderen ret til at anvende et beløb svarende til basislønstigningerne, jf. § 4, til at øge pensionsindbetalingen.

Stk. 2. Medarbejderen skal skriftlig meddele DR, såfremt vedkommende ønsker at benytte en basislønstigning til forøget pensionsindbetaling.

§ 9. Pension

DR yder et pensionsbidrag på 11.6 % af lønnen efter § 4 og af joblønstillægget efter § 5. Medarbejderen yder på tilsvarende måde 3.7 %. Bidragene indeholdes ved de månedlige lønudbetalinger.

Stk. 2. DR indbetaler pensionsbidragene til

1. den pensionskasse, der er nævnt i bilag 5.
2. eller efter anvisning af pensionskassen til en pensionskasse, der står under Det Finansielle Virksomhedsråds tilsyn eller en forsikringsmæssig pensionsordning, som giver adgang til, at udtrædelsesgodtgørelsen kan overføres til en offentlig eller en under tilsyn stående pensionsordning.

Stk. 3. Ud over de nævnte pensionsbidrag har den ansatte ikke nogen ret til pension eller understøttelse fra DR på grundlag af ansættelsen.

§ 10. Engangsvederlag

For arbejde af særlig karakter, der midlertidigt udføres af en medarbejder, kan der ydes et engangsvederlag.

Bemærkning:

Engangsvederlag efter denne bestemmelse kan ikke anvendes som betaling for overarbejde. (Se § 11 om merarbejde/overarbejde).

§ 11. Arbejdstid

Arbejdstiden er gennemsnitlig 37 timer pr. uge.

Stk. 2. Antallet af arbejdstimer svarer til antallet af dage i opgørelsesperioden x 7,4 timer, fratrukket periodens lørdage, søndage, helligdage og juleaftensdag, når disse falder på en af ugens fem første dage.

Stk. 3. Arbejdstiden opgøres normalt hver 2. måned.

Såfremt arbejdstiden af produktionsmæssige hensyn tilrettelægges for længere perioder end 2 måneder af gangen, kan anden opgørelsesperiode benyttes efter aftale med medarbejderen.

Opgørelsesperioden kan normalt ikke være længere end 4 måneder. Tillidsrepræsentanten orienteres om aftalen.

Stk. 4. Tjenesten tilrettelægges så vidt muligt med 2 sammenhængende fridage ugentlig. En arbejdsdag beregnes til mindst 4 timer.

Har fridage undtagelsesvis ikke kunnet gives inden for en kalenderuge, skal erstatningsfridage snarest gives. Det skal tilstræbes at arbejdsmængden fordeles jævnt.

Tjenesten tilrettelægges i samarbejde mellem medarbejderen og afdelingen under hensyntagen til tjenestens tarv.

Ved tilrettelæggelsen af tjenesten skal bestemmelserne i "Bekendtgørelse af lov om arbejdsmiljø" og "Bekendtgørelse om hviletid og fridøgn mv." følges, med mindre de er fraveget ved aftale eller særlige dispensationer.

Bemærkning:

Afgørende for, hvorvidt længden af hviletiden mellem 2 døgns hovedarbejder er tilstrækkelig, er den reelle fritidslængde.

Hvis loven og bekendtgørelsen skal fraviges, anvendes "Aftale om hvileperiode og fridøgn af 18. april 2007".

Bemærkning:

Selvtilrettelæggere og medarbejdere med hjemmearbejdspladser er omfattet af lovens bestemmelser om hvileperioder og fridøgn, men er selv ansvarlige for at hvileperioder og fridøgn iagttages.

Særligt om chefer gælder der efter bekendtgørelse nr. 324 af 23. maj 2002, at personer i overordnede stillinger omfattes af bestemmelserne (hvileperiode og fridøgn), medmindre de:

1. udelukkende eller hovedsagelig udfører arbejde af ledende art og ikke er forpligtet til arbejdstidsmæssigt at følge dem, de skal lede, eller følge en forud fastlagt arbejdsturnus, eller
2. på grund af specialviden eller lignende forhold har en særlig selvstændig stilling inden for former for arbejde, som er omfattet af bilaget til bekendtgørelsen.

I sygdomstilfælde, hvor medarbejderen skulle have udført tjeneste, beregnes tjenestetiden i forhold til det fastlagte vagtskema.

Tjeneste i weekends i forbindelse med afholdelse af hovedferie skal aftales med medarbejderen.

Tjeneste i weekends i forbindelse med restferie af minimum 1 uges varighed kan kun pålægges efter forudgående drøftelse med medarbejderen.

Stk. 5. Merarbejde kan modregnes i tilsvarende mindrearbejde inden for opgørelsesperioden.

Stk. 6. Beordret og kontrollabelt arbejde ud over periodens arbejdstidsnorm betragtes som overarbejde. Som overarbejde betragtes også merarbejde som har været en forudsætning for den forsvarlige varetagelse af de med stillingen forbundne pligter. Overarbejde afspadseres i forholdet 1 : 1½. Godtgørelse ydes så vidt muligt i form af afspadsering.

Afspadseringsfrihed tildeles efter drøftelse med medarbejderen så vidt muligt umiddelbart efter opgørelsesperiodens udløb og fortrinsvis som hele dage.

3 sammenhængende afspadseringsdage eller derover kan kun inddrages eller ændres efter aftale med medarbejderen, medmindre der foreligger væsentlige, upåregnelige driftsmæssige hensyn, som gør dette nødvendigt, jf. ferieloven.

Hvis afspadseringsfrihed (helt eller delvist) ikke kan ydes, godtgøres mertimerne med 1/1924 af årslønnen med tillæg af 50 %.

Stk. 7. For arbejde, der udføres i tidsrummene i 24-02 og 05-06 tillægges hver time 25 minutter, og for arbejde der udføres i tidsrummet 02-05, tillægges hver time 30 minutter. Minutterne ydes pr. påbegyndte halve time. Disse timer lægges uden yderligere regulering i "timebanken". Timerne afvikles - efter ledelsens valg - enten som afkortning af vagten eller som hele fridage

Bemærkning:

Stk. 7 træder først i kraft pr. 1. juni 2008. Indtil 1. juni 2008 gælder følgende:

Der ydes 12 minutter pr. time i tidsrummet 00-06. Minutterne ydes pr. påbegyndt halve time. Timerne afvikles - efter ledelsens valg - enten som afkorting af vagten eller som hele fridage.

Stk. 8. Der ydes en uges (5 dage) kompensationsfridage. Kompensation ydes forholdsmæssigt. Kompensationsfridage optjenes og afvikles i kalenderåret.

Kompensationsfridage afvikles efter aftale mellem medarbejderen og afdelingen/enheden.

Efter skriftlig aftale mellem chef og medarbejder kan kompensationsfriheden overføres til efterfølgende kalenderår. Der kan gemmes max. 6 ugers kompensationsfrihed til senere afvikling.

Bemærkning

Kompensationsfrihed, der ikke er afviklet inden fratræden, udbetales.

§ 12. Afkøb og køb af frihed

DR kan efter aftale med medarbejderen afkøbe kompensationsfrihed i henhold til § 11, stk. 8

Medarbejderen kan efter aftale med DR købe op til en uges ekstra frihed pr. år. Friheden kan ikke overføres til et efterfølgende kalenderår.

Aftale om afkøb/køb af frihed indgås for et år ad gangen.

Betalingen herfor udgør for fuldtidsansatte i begge tilfælde pr. time 1/1924 af medarbejderens årsløn. Betalingen indgår ikke i pensionsgrundlaget.

§ 13. Ferieregler

Medarbejdere er omfattet af ferieloven

Stk. 2. Til medarbejdere, der holder ferie med løn, ydes et særligt ferietillæg på 1½ %, der træder i stedet for det i ferielovens § 23, stk. 2 omhandlede ferietillæg. Tillægget beregnes af den ferieberettigede løn, tillæg og ydelser for tjenstligt arbejde, ekskl. udbetalt ferietillæg.

Stk. 3. Til medarbejdere, der er berettiget til ferie med løn og som ved feriens afholdelse har anden fast arbejdstid end i det foregående optjeningsår, ydes ferielønnen med samme brøkdelt, som tjenesten i det foregående optjeningsår har andraget. Såfremt der i optjeningsåret har været periodevise ændringer i den faste arbejdstid, tages der ved ferielønnens beregning alene hensyn til arbejdsændringer af 1 måneds varighed og derover. Såfremt der i optjeningsåret er udført tjeneste ud over den faste nedsatte arbejdstid, uden at det har været overarbejde, ydes for sådan tjeneste almindelig feriegodtgørelse med for tiden 12 ½ %. Der vil i så fald ikke også kunne ydes særligt ferietillæg i følge stk. 2.

Stk. 4. Ferien suspenderes, hvis medarbejderen er uarbejdsdygtig på tidspunktet for feriens begyndelse jf. ferieloven.

Stk. 5. Såfremt en ansat bliver syg under afvikling af ferie, kan ferien - efter DRs skøn - suspenderes, når omstændighederne taler herfor. Det bør herved tages i betragtning, f.eks. om sygdommen er af længere varighed eller alvorligere karakter, om den hindrer den ansatte i at udnytte ferien på rimelig måde eller om den skyldes tilskadecomst i tjenesten.

Stk. 6. DR fastsætter efter drøftelse med medarbejderen tidspunktet for afholdelse af erstatningsferie efter stk. 4 og 5.

Stk. 7. Medarbejdere over 57 år har ret til, udover ferien iht. stk. 1, at forlænge ferien uden løn efter nedenstående skema, såfremt tjenesten tillader det.

<u>Fra medarbejderens fyldte:</u>	<u>Frivillig ferieforlængelse:</u>
57. år:	1 uge
59. år:	2 uger
61. år:	3 uger
63. år og derover:	4 uger

Stk. 8. Feriefridage

Medarbejdere der har været ansat uafbrudt i 8 måneder har inden for et ferieår ret til 4 feriefridage.

Bemærkning:

I perioden 1. juni 2008 til 31. maj 2009 har medarbejderne ret til 1 feriefridag. Fra og med den 1. juni 2009 har medarbejderne ret til 4 feriefridage pr. ferieår.

Om retten til at afholde feriefridagene gælder:

- Feriefridagene omregnes til og afvikles som hele dage inden for ferieåret.
- Feriefridagene placeres efter samme regler som restferie, jf. ferielovens bestemmelser.
- Holdes feriefridagene ikke inden ferieårets udløb, kan medarbejderen senest 31. maj anmode om udbetaling af kompensation, svarende til løn under sygdom pr. ubrugt feriefridag, hvorefter kompensation udbetales i forbindelse med den næstfølgende lønudbetaling.
- Feriefridage, der ikke er afholdt inden fratræden fra DR, udbetales ikke.

§ 14. Tjenestefrihed

DR kan give en fastansat medarbejder tjenestefrihed uden løn i en på forhånd fastsat periode. Der optjenes ikke ret til ferie med løn eller feriegodtgørelse. Perioden medregnes ikke i lønanciennitet m.v.

Stk. 2. Hvor særlige forhold taler derfor, kan tjenestefrihed uden for den egentlige ferie indrømmes medarbejderen af DR, uden at der finder lønfradrag sted.

Stk. 3. Borgerligt ombud. DR følger de for statens tjenestemænd gældende regler. For tiden bekendtgørelse nr. 536 af 25. november 1985, som ændret ved bekg. nr. 263 af 27. april 1987.

Reglerne finder anvendelse, hvor den, der overtager hvervet, i følge lovgivningen er forpligtet hertil eller efter modtaget valg er forpligtet til at varetage hvervet i hele valgperioden.

Stk. 4. DR-medarbejdere, der vælges til Folketinget/Europaparlamentet, bevilges orlov uden løn fra DR. Orlovsperioden medregnes i lønancienniteten.

Stk. 5. Til medarbejdere, der aftjener værnepligt ved forsvaret og civilforsvaret, samt til medarbejdere, der aftjener civil værnepligt, ydes ingen løn under første indkaldelse.

Under senere pligtige indkaldelser, oppebærer medarbejderen fuld løn for den måned, i hvilken indkaldelsen finder sted, og for den derpå følgende måned.

Medarbejdere, der er ansat som befalingsmænd af reserven, oppebærer ingen løn for det tidsrum, i hvilket de indkommanderes til militærtjeneste, medmindre fraværet falder inden for de pågældendes årlige ferie.

Tidsrummet, i hvilket en medarbejder er indkaldt til aftjening af værnepligt, medregnes i den pågældendes lønanciennitet.

§ 15. Graviditet, barsel, adoption og børnepasningsorlov

Medarbejdere, der er fraværende på grund af graviditets-, barsels, fædre-, forældre- og adoptionsorlov, er berettiget til fuld løn under fravær i henhold til nedenstående bestemmelser. Det er en forudsætning, at DR modtager fuld dagpengerefusion.

Bemærkning:

Fuld løn og fuld dagpengerefusion relaterer sig til pågældendes beskæftigelsesgrad.

Reglerne i "lov om ligebehandling af mænd og kvinder med hensyn til beskæftigelse og barselsorlov m.v." jf. LBK nr. 711 af 20. august 2002 om orlovsperiodernes længde, samt underretningspligt i forbindelse med orlovsperioders placering og fordeling gælder. Nærværende paragraf vedrører alene spørgsmålet om, hvornår og hvorvidt der er ret til fuld løn under fravær i forbindelse med graviditets-, barsels, fædre-, forældre- og adoptionsorlov.

Stk. 2. Graviditetsorlov

En gravid medarbejder har ret til fravær med fuld løn fra arbejdet fra det tidspunkt, hvor der skønnes at være 8 uger til fødslen.

Bemærkning:

Der er ret til fuld løn i ugerne 5-8 inden forventet fødselstidspunkt, uanset om DR modtager fuld dagpengerefusion.

Ønsker den gravide medarbejder ikke, eller kun delvis, at benytte sin ret til fravær med fuld løn i uge 5-8 før forventet fødselstidspunkt, kan hun i stedet vælge at udvide sin forældreorlov med en tilsvarende periode, jfr. stk. 5. Eventuelle fraværsperioder forårsaget af graviditetsbetinget sygdom modregnes i den periode, der kan flyttes.

Stk. 3. Barselsorlov

Efter fødslen har moren ret til fravær med fuld løn i indtil 14 uger.

Stk. 4. Fædreorlov

Barnets far eller morens partner i et registreret partnerskab har indenfor de første 14 uger efter fødslen ret til fravær med fuld løn i indtil 2 uger.

Bemærkning:

Retten til de 2 ugers orlov for morens partner i et registreret partnerskab er ikke betinget af DRs adgang til fuld dagpengerefusion.

Stk. 5. Forældreorlov

Moren har efter den 14. uge og indtil udgangen af den 46. uge efter fødslen ret til 10 ugers fravær med fuld løn.

Faren har efter den 14. uge og indtil udgangen af den 46. uge efter fødslen ret til 12 ugers fravær med fuld løn.

For forældre, der begge er ansat i DR, gælder at enten moren eller faren efter den 14. uge og indtil udgangen af den 46. uge efter fødslen har ret til 10 ugers fravær med fuld løn. Faren har herudover ret til 2 ugers forældreorlov med fuld løn. Hvis faren kun holder 2 ugers forældreorlov, skal ugerne holdes i sammenhæng inden udløbet af den 46. uge efter fødslen.

De 10/12 uger afholdes i sammenhæng. Det kan mellem DR og medarbejderen aftales, at ugerne deles op, dog ikke i perioder på under 14 dage.

Faren har mulighed for at placere sine 12 uger eller dele heraf indenfor de første 14 uger efter fødslen.

Bemærkning:

I henhold til lovgivningen er det muligt at udstrække forældreorlovens 32 ugers fulde dagpenge til 40/46 uger med reducerede dagpenge svarende til de 32 ugers fulde dagpenge. Denne udstrækning kan først ske når de 10/12 uger med fuld løn er afholdt, idet en forudsætning for løn under orlov er, at DR oppebærer de fulde dagpenge.

Der indbetales DRs pensionsbidrag i den ulønnede del af dagpengeperioden under forældreorlov. Der kan maksimalt indbetales pensionsbidrag, der svarer til 22 uger pr. orlov.

Bemærkning:

Pensionsbidraget beregnes ud fra den pensionsgivende løn, som medarbejderen ville have fået, hvis vedkommende ikke havde været på orlov.

Hvis medarbejderen udstrækker forældreorlovens 32 uger til 40 eller 46 uger, optjenes der ikke pensionsret i de yderligere 8 eller 14 uger. Ved genoptagelse af arbejdet med forlængelse af orlov skal indbetalingerne dog fordeles på hele den forlængede periode.

Stk. 6. Varslingsbestemmelser

Senest 3 måneder før det forventede fødselstidspunkt skal medarbejderen skriftligt give oplysning om, hvornår hun påregner at begynde sin graviditetsorlov. Medarbejderen skal umiddelbart efter fødslen underrette DR om dato for fødslen. Inden 8 uger efter fødslen skal medarbejderen give underretning om, hvornår hun vil genoptage arbejdet.

Barnets far skal med 4 ugers varsel skriftligt give underretning om forventet tidspunkt for fædreorlovens begyndelse.

En medarbejder, der ønsker at udnytte sin ret til forældreorlov, skal inden 8 uger efter fødslen skriftligt give underretning om tidspunktet for orloven begyndelse og længden heraf.

En far, der ønsker at afholde forældreorlov med fuld løn umiddelbart efter fødsel samtidig med morens barselsorlov, skal 8 uger før forventet fødselstidspunkt give skriftlig underretning om, hvornår han forventer at begynde orloven og længden heraf.

Stk. 7. Adoptionsorlov

Under forudsætning af at adoptionsmyndighederne bestemmer, at medarbejderen skal være ude af erhverv, er der ret til fuld løn efter modtagelsen af barnet på samme måde som for biologiske forældre, jf. stk. 1 og stk. 3-6.

Stk. 8. Anciennitet

Under fravær i forbindelse med graviditets-, barsels-, fædre-, forældre- og adoptionsorlov optjenes anciennitet.

Stk. 9. Fastansatte medarbejdere som indgår en aftale om børnepasningsorlov jf. gældende lovgivning pr. 1. juni 1999 herom, modtager en supplerende orlovsydelse fra DR på 1.000 kr. pr. uge i de første 13 uger af den retmæssige orlov. Ydelsen udbetales sammen med sidste lønudbetaling før orloven.

§ 16. Kørselsordning

Medarbejdere beordret til at møde tidligere på tjeneste end kl. 06.00 eller afslutter tjenesten senere end kl. 24.00 er omfattet af en kørselsordning.

Stk. 2. Kørselsordningen indbefatter enten betalt taxa den ene vej eller godtgørelse for kørsel i egen bil begge veje. Ved brug af egen bil betales godtgørelse for kilometerafstanden begge veje, dog maksimalt 25 km hver vej. Tilskud udgør statens takster (høj sats). Tilskuddet indkomstbeskattes.

§ 17. Sygdom

Medarbejdere får fuld løn under sygdom.

Stk. 2. Sygdomsforfald skal uden ugrundet ophold meddeles til tjenestestedet. Sygdomsforfald skal på forlangende dokumenteres ved en af medarbejderen underskrevet erklæring eller ved lægeerklæring.

Stk. 3. Lægeerklæringer som DR forlanger, betales af DR.

§ 18. Barns sygdom

Anmodning om tjenestefrihed med løn til pasning af sygt, mindreårigt, hjemmeværende barn kan imødekommes med delvis eller hel tjenestefrihed for så vidt angår barnets 1. og 2. sygedag. Det er en forudsætning, at hensynet til barnets forhold gør det nødvendigt, og forholdene på tjenestestedet tillader det.

Stk. 2. Fravær på grund af barns sygdom vil ikke blive medregnet i medarbejderens antal sygedage.

§ 19. Kompensation

Der ydes kompensation for indtægtstab ved fravær som følge af sygdom, barselsorlov, ferie og kurser.

§ 20. Opsigelse og afskedigelse

Funktionærlovens bestemmelser om opsigelse gælder.

Stk. 2. For medarbejdere ansat før 1. juni 1999 gøres opsigelsesvarslets længde, i fortsættelse af funktionærlovens regler, afhængig af medarbejderens anciennitet i DR i henhold til nedenstående skema:

Anciennitet i DR (mindst)	Opsigelsesvarsel fra medarbejderens side	Opsigelsesvarsel fra DR's side
12 år	2 måneder	7 måneder
15 år	2 måneder	8 måneder
18 år	2 måneder	9 måneder
21 år	3 måneder	12 måneder

Såfremt DR eller medarbejderen varsler væsentlige ændringer i stillingen, sker dette med funktionærlovens opsigelsesvarsler. Såfremt modtageren påberåber sig den varslede ændring som en opsigelse gælder dog de respektive opsigelsesvarsler, jf. ovenfor.

Bemærkning:

I situationer, hvor det indebærer at medarbejderens tjenestested skal ændres til Jylland/Sjælland/Bornholm, vil der kunne forhandles individuelle vilkår.

Stk. 3. Medarbejderen har ved eventuel afskedigelse krav på at få forelagt en skriftlig, motiveret afskedigelse.

Stk. 4 Afskedigelse begrundet i medarbejderens forhold, bortset fra tilfælde af misligholdelse, kan ikke gennemføres uden forudgående skriftlig advarsel. Advarslen skal indeholde en tidsmæssig begrænsning på op til et år.

Tillidsrepræsentanten inddrages forud for afskedigelsen.

Stk. 5. Såfremt en afskedigelse er begrundet i DRs forhold, skal der finde en orientering af tillidsrepræsentanten sted så tidligt som muligt og senest 2 uger før afskedigelsen agtes afgivet. Tillidsrepræsentanten skal have adgang til det nødvendige materiale til vurdering af den planlagte afskedigelse og kan begære forhandling heraf.

Stk. 6 Hvis organisationen skønner, at afskedigelsen er urimelig, kan den indankes for en voldgiftsret, sammensat af 2 repræsentanter for organisationen, 2 repræsentanter for DR og en opmand, der efter parternes anmodning udpeges af formanden for Arbejdsretten.

Finder voldgiftsretten, at afskedigelsen er urimelig, kan der tilkendes den pågældende en erstatning op til 52 ugers løn.

Det påhviler parterne, at søge voldgiftsretten gennemført hurtigst muligt og inden medarbejderens fratræden.

§ 21. Efterindtægt

Ægtefællen efter en medarbejder, som ved sin død var ansat i DR, er berettiget til efterindtægt. Efterlader den pågældende sig ikke ægtefælle, men børn under 18 år, overfor hvem medarbejderen har forsørgelsespligt, er disse berettigede til efterindtægt.

Stk. 2. Afgår en medarbejder ved døden uden at efterlade sig ægtefælle eller børn, er boet berettiget til efterindtægt.

Stk. 3. Efterindtægt udgør for hver måned et beløb svarende til den sidst udbetalte lønindtægt.

Stk. 4. Retten til efterindtægt omfatter udover løbende måned 3 hele måneder efter dødsfaldet, jf. dog stk. 5.

Stk. 5. Er en medarbejder afgået ved døden som umiddelbar følge af tilskadekomst under tjenesten, omfatter retten til efterindtægt efter stk. 1, et tidsrum af 12 måneder.

Stk. 6. Hvis en ægtefælle, som er berettiget til efterindtægt, afgår ved døden inden efterindtægtsperiodens udløb, tilkommer den del af efterindtægten, som ikke er udbetalt ved dødsfaldet, førstefødtes børn jf. stk. 1.

Stk. 7. Reglerne om efterindtægt omfatter også registreret partnerskab.

§ 22. Flyttegodtgørelse

Ved flytning pga. ændret tjenestested kan der gives flyttegodtgørelse i henhold til de for statens tjenestemænd gældende regler.

§ 23. Tjenestetelefon

Der kan tildeles medarbejderne tjenestetelefon efter indstilling fra den pågældendes chef.

§ 24. Modtagelse af lån, gaver m.v.

Ingen medarbejdere må opnå eller forsøge at opnå lån, kaution, gaver af betydning eller andre fordele hos teatre, etablissementer, forlag, grammofonelskaber, leverandører eller lignende, eller hos forfattere, komponister, skuespillere, instruktører eller andre, som kan tænkes at have interesse i at opnå arbejde for eller leverancer til DR.

§ 25. Honorarer for medvirken

Ingen medarbejdere må medvirke i DR-udsendelser mod honorar, medmindre tilladelse foreligger i det enkelte tilfælde. Tilsvarende gælder arbejde for andre radio- og fjernsynsorganisationer mod eller uden honorar.

§ 26. Medvirken i reklame

En fastansat medarbejder må ikke under nogen form medvirke i reklame.

Stk. 2. Ved reklame forstås i denne sammenhæng den virksomhed, der med kommercielt formål tager sigte på at anbefale eller udbrede kendskab til en vare, tjenesteydelse eller anden aktivitet.

§ 27. Bibeskæftigelse

DRs fastansatte medarbejdere kan have bibeskæftigelse uden for DR, såfremt og i det omfang bibeskæftigelsen er forenelig med den samvittighedsfulde udførelse af pligterne som medarbejder i DR og med den for ansættelsesforholdet fornødne agtelse og tillid.

Medarbejderen skal ved bibeskæftigelse skriftligt indhente tilladelse fra pågældendes chef.

§ 28. Socialt kapitel.

Parterne er enige om at fremme fortsat beskæftigelse for alle ansatte, der har fået forringet arbejdsevnen, og at fremme beskæftigelsen af udefra kommende personer med nedsat arbejdsevne, eller som er ledige, gennem ansættelse i job på særlige vilkår, fleksjob, skånejob, jobtræning og lignende.

Parterne er enige om, at overenskomstens bestemmelser efter aftale med tillidsrepræsentanten kan fraviges og at der ikke i overenskomsten er bestemmelser, der kan forhindre DR i at benytte de støtteordninger, som samfundet måtte stille til rådighed for at fremme beskæftigelsen af ledige og erhvervshæmmede på arbejdsmarkedet.

Fravigelserne fra overenskomsten skal præciseres i aftalen med den enkelte. Tillæg for særlig arbejdsvaretagelse kan ydes, når arbejdet reelt varetages.

Er der tale om ansættelse i henhold til gældende lovgivning "aktiv beskæftigelsespolitik (jobtræning) eller "aktiv social politik" (fleksjob/skånejob) fastsættes lønnen som udgangspunkt til det lavest mulige niveau.

Bemærkning:

Det lavest mulige lønniveau er ansættelse på basisløn, uden eventuelt TBA- eller personligt tillæg.

§ 29. Uddannelse

Medarbejderne deltager i de af DR foranstaltede medarbejderuddannelser.

Stk. 2. Spørgsmålet om efteruddannelse indgår i den årlige jobsamtale.

Stk. 3. For kursusdeltagelse er aftalt særlige arbejdstidsbestemmelser, jf. § 30

§ 30. Kursusdeltagelse

Kursusvirksomheden søges tilrettelagt inden for 5-dages-ugen mandag til fredag, således at ugens sjette og syvende dag er fridage.

a) Godtgørelse.

Medarbejdere, der deltager i kurser, som medfører deltagelse i tjeneste, er i de pågældende perioder omfattet af de arbejdstidsregler, som de normalt følger, og tjenestetid m.v. beregnes efter disse regler.

b) Heldagskurser.

For medarbejdere, der deltager i heldagskurser, hvorunder de er fritaget for almindelig tjeneste, udgår kursusdagene af normen. Såfremt kurset varer 5 dage eller derover, tildes 2 fridage pr. 7 dage. Såfremt et kursus er meget belastende,

tildeles efter aftale med uddannelsesenheden, så vidt muligt på forhånd, en rimelig fritid i forbindelse med kurset

c) Deltidskurser.

For medarbejdere, der deltager i deltidskurser (eksterne kurser, der arrangeres af en anden virksomhed, og hvori DR køber plads til medarbejdere) eller interne kurser, der helt eller delvis arrangeres af DR, tillægges den del af kursustiden, der falder uden for den almindelige tjeneste, den øvrige tjenestetid den pågældende dag.

Det skal tilstræbes ved sådanne kurser, at den almindelige tjeneste så vidt muligt placeres i forbindelse med kursustiden.

d) Fritidskurser.

Deltagelse i fritidskurser og lignende arrangeret af DR - og som har form af tilbud til medarbejderne - kan ikke medregnes som tjeneste.

§ 31. Tillidsrepræsentanter

Medarbejderne har ret til at vælge tillidsrepræsentanter samt suppleanter for disse. Antallet fastsættes til enhver tid efter aftale mellem overenskomstens parter. Under tillidsrepræsentanters fravær fungerer stedfortræderen i dennes sted og indgår i funktionsperioden med samme rettigheder og pligter som tillidsrepræsentanten.

Stk. 2. Tillidsrepræsentanten vælges blandt fastansatte medarbejdere, der har arbejdet i DR sammenlagt i 9 måneder. Valget anmeldes skriftligt af pågældendes organisation over for DR, som er berettiget til over for organisationen at gøre indsigelse mod valget, når dette sker inden 3 uger efter, at DR har modtaget meddelelse fra organisationen.

Stk. 3. Det er blandt andet tillidsrepræsentantens opgave såvel over for organisationen som over for DR at gøre sit bedste for at fremme og vedligeholde rolige og gode arbejdsforhold. Tilsvarende pligt påhviler DRs ledelse og dennes repræsentanter.

Stk. 4. Tillidsrepræsentanten fungerer i øvrigt som talsmand for de medarbejdere han/hun er valgt iblandt, og kan som sådan over for DR forelægge forslag, henstillinger og klager fra medarbejdere samt optage forhandlinger om lokale spørgsmål.

Stk. 5. Tillidsrepræsentanten skal så vidt muligt holdes orienteret ved forestående skriftlig advarsel og afskedigelser af personalet samt holdes bedst muligt orienteret om ansættelse af personale og andre skridt fra ledelsens side inden for pågældendes overenskomstgruppe.

Stk. 6. Tillidsrepræsentanten må anvende den tid, der er nødvendig til tillidsrepræsentantarbejdets forsvarlige udførelse, når hensyn tages til arbejdspladsens størrelse, lokale forhold samt udførelsen af tillidsrepræsentantens daglige arbejde.

Tillidsrepræsentanten og dennes personaleansvarlige chef drøfter vilkårene for tillidsrepræsentantens tidsanvendelse i forbindelse med hvervets udførelse, med henblik på at sikre den enkelte tillidsrepræsentant den nødvendige og tilstrækkelige tid til varetagelse af hvervet

Bemærkning:

Tillidsrepræsentanter kan anvende DR PC-er og telefon til varetagelse af tillidsrepræsentanthvervet. For så vidt angår fysiske rammer som adgang til mødelokaler og mulighed for opbevaring af fortroligt materiale, skal tillidsrepræsentantens adgang hertil efter behov aftales med den personaleansvarlige chef.

Stk. 7. Tillidsrepræsentanter gives inden for de første 2 år efter valget frihed til at deltage i grunduddannelsen for tillidsrepræsentanter. Den fornødne frihed til

at deltage i øvrige tillidsrepræsentantkurser gives efter en konkret vurdering. Deltagelse i faglige aktiviteter som følge af tillidshvervet, aftales konkret med den personaleansvarlige chef.

Stk. 8. Hvis et tillidsrepræsentantområde omfatter adskilte arbejdssteder, ydes der tillidsrepræsentanten transportgodtgørelse ved hvervets udførelse efter de til enhver tid gældende regler for statens tjenestemænd.

Stk. 9. En tillidsrepræsentants afskedigelse eller uansøgte forflyttelse skal begrundes i tvingende årsager.

Stk. 10. Inden en tillidsrepræsentant afskediges/forflyttes skal sagen være forhandlet mellem ansættelsesmyndigheden og den organisation, som tillidsrepræsentanten er medlem af. Forhandlingen skal finde sted senest 8 dage efter, at anmodning herom er fremsat.

Stk. 11. Afsked/forflyttelse af tillidsrepræsentant kan ske med overenskomstmæssigt varsel, dog mindst 5 måneders varsel. Hvis pågældende på tidspunktet for afskedigelsen/forflyttelsen har fungeret som tillidsrepræsentant i en sammenhængende periode på mindst 5 år, skal der dog gives mindst 6 måneders varsel. Ved afskedigelse begrundet i arbejdsmangel kan afskedigelse af tillidsrepræsentanten ske med overenskomstmæssigt varsel. I tilfælde hvor tillidsrepræsentanten adfærd begrundet bortvisning, kan afskedigelse ske uden varsel og uden forudgående forhandling. I sådanne tilfælde skal DR tage skridt til at afholde en forhandling med tillidsrepræsentantens organisation snarest muligt.

Stk. 12. Spørgsmålet om bortvisningens/afskedigelsens/forflyttelsens berettigelse samt evt. godtgørelse/erstatning behandles efter de mellem parterne aftalte regler om mægling og voldgift.

§ 32. Fagligt Fællesudvalg m.v.

Alle uoverensstemmelser om forståelse af denne overenskomst og om påstået brud på overenskomsten skal inden en uge efter påkrav fra en af parterne forhandles af et fællesudvalg bestående af 2 repræsentanter for organisationerne og 2 repræsentanter for DR. På møderne søges den til grundlæggende strid løst, og mødet afsluttes med et referat.

Stk. 2. Opnås der ikke i fællesudvalget en løsning af striden og vedrører denne forståelsen af overenskomsten eller påstået brud på overenskomsten kan sagen af hver af parterne henvises til endelig afgørelse ved en voldgiftsret, der består af 4 medlemmer, hvoraf hver overenskomstpарт vælger 2, samt en opmand, der udpeges af voldgiftsrettens medlemmer.

Opnås der ikke enighed om udpegningen af opmanden, anmodes arbejdsrettens formand om at udpege denne.

Stk. 3. Opmanden fastsætter selv de nærmere regler for sagens behandling, som skal fremme mest muligt, og træffer endvidere afgørelsen med hensyn til fordeling af sagsomkostningerne. Opmanden kan, når der foreligger brud på overenskomsten, idømme den tabende part en bod.

§ 33. Varighed m.v.

Denne overenskomst gælder fra 1. juni 2007 og kan af DR eller hver af parterne for sig opsiges med 3 måneders varsel til en 31. maj, dog tidligst den 31. maj 2010.

Stk. 2. Umiddelbart efter opsigelsen optages forhandlinger om ny overenskomst. Er forhandlingerne om en ny overenskomst efter stedfunden opsigelse ikke afsluttet senest ved overenskomstens udløbstid, gælder overenskomsten fortsat, indtil ny overenskomst afsluttes, eller indtil en af parterne med en måneds varsel til den første i en måned kollektivt opsiges de for de enkelte medarbejdere gældende an-

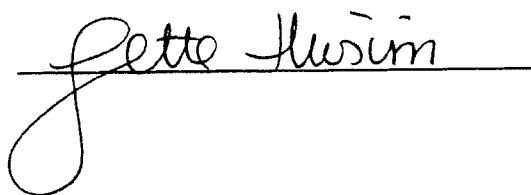
sættelsesforhold, hvorefter det står parterne frit for at iværksætte strejke, blokade, lockout eller boykot. Efter arbejdsstandsningens ophør må der ikke finde fortrædelse sted.

Bemærkning:

Begge parter kan etablere sympatikonflikt efter arbejdsmarkedets almindelige spilleregler.

København,

For DR: 11. 8. 2008



København,

For Dansk Magisterforening:

For Ingeniørforeningen i Danmark:

For DJØF:

For Foreningen af Danske
Civiløkonomer:

For Dansk Psykolog Forening:

For Ansatte Arkitekters Råd:

For Kommunikation og Sprog:

For Bibliotekarforbundet:

For Den Danske Dyr lægeforening:

Bilag 1. Kriterier for indplacering.

Akademikere, jf. afsnittet "Overenskomstens område" henføres enten til A) eller B).

A. Programmedarbejderoverenskomsten:

1. Medarbejdere, der indgår i direkte programproduktion på lige fod med øvrige programproducerende medarbejdere.
2. Medarbejdere, hvis funktion - med hensyn til arbejdets karakter eller tilrettelæggelse - i væsentlig grad kan sammenlignes med de vilkår, der gælder for programproduktionen.
3. Medarbejdere på programmedarbejderoverenskomsten, der i en periode udfører teknisk/administrativt arbejde, forbliver på overenskomsten. Varer perioden ud over 3 måneder, skal der optages drøftelse med den berørte organisation.

B. Teknisk/Administrativ overenskomst:

1. Medarbejdere, der udfører arbejde af overvejende administrativ eller teknisk karakter.
2. Medarbejdere, der ikke direkte indgår i programproduktionen. (F.eks. forskning)
3. Medarbejdere på den Teknisk/Administrative overenskomst, der i en afgrænset periode indgår direkte i programproduktionen, forbliver på overenskomsten. Varer perioden ud over 3 måneder, skal der optages drøftelse med den berørte organisation.

Overenskomstens område.

1. *Ansatte Arkitekters Råd: (AAR)*

Arkitekter

2. *Danmarks Jurist- og Økonomforbund: (DJØF)*

- a.) Juridiske kandidater
- b.) Økonomiske kandidater

cand.adm.pol.
cand.merc.aud.
Cand.merc.emf.
cand.merc.jur.
cand.merc.mat.
cand.oecon.
cand.rer.soc.

cand.IT¹
cand.merc.dat.
cand.merc.fil.
cand.merc.int
cand.negot.
cand.polit.
cand.samf.

¹ Cand.IT.

Grænsedragningen af cand.IT'ere i DR sker på baggrund af den til cand.IT-uddannelsen adgangsgivende uddannelse, i den udstrækning denne uddannelse er omfattet af overenskomstens uddannelsesbilag.

Cand.IT'ere der optages på uddannelsen på et andet forudsætningsgrundlag, grænsedrages til den AC-organisation, der organiserer de fleste cand.IT'ere - og idet AC-organisationerne indestår for, at eventuelle uklarheder vedrørende placeringen af forhandlingsretten ikke kan lægges DR til last.

cand.scient.adm. cand.scient.oecon.
cand.scient.pol. cand.techn.soc.

Cand.act.'er og cand.scient.san.publ. i andre stillinger end underviser- og forskerstillinger

Cand.scient.soc. og mag.scient.soc. - bortset fra cand.scient.soc., hvor uddannelsen i overvejende grad består af antropologi eller etnografi.

Cand.comm'er med samfundsvidenskabeligt overbygningsfag, der ikke er gymnasielærerfag.

Kandidater, der har bestået den erhvervsøkonomiske kandidateksamen i henhold til Kgl. anordning af 15. april 1969 eller senere eksamensordning. [cand.merc.]

c.) Handelsjurister

d.) Den administrative eksamen ved Roskilde Universitetscenter (AAE) i henhold til Undervisningsministeriets bekendtgørelse nr. 995 af 17. december 1986 og

e.) Den administrative datalogiuddannelse på Roskilde Universitetscenter (AAD) i henhold til Undervisningsministeriets bekendtgørelse nr. 63 af 8. februar 1987.

3. *Dansk Magisterforening og Dansk Psykolog Forening:*

a.) Magistre og psykologer

Ved magistre og psykologer forstås:

cand.art.	cand.IT ^{Se note 1}
cand.theol.	cand.mag.
cand.psych.	cand.pæd.
cand.scient.	cand.scient. i humanbiologi
cand.stat.	dr.phil.
dr.scient.	lic.phil.
lic.scient.	mag.art.
mag.scient.	cand.sceint.san

Cand.act.'er og cand. scient.san.publ i undervisnings- og forskerstillinger.

Cand.comm.'er fra Roskilde Universitetscenters kommunikationsuddannelse med et overbygningsfag fra det naturvidenskabelige eller humanistiske hovedområde samt kandidater med samfundsvidenskabelige overbygningsfag, der er gymnasiefag eller internationale udviklingsstudier som overbygningsfag.

Cand.scient.soc., mag.scient.soc. eller cand.scient..anth- hvor uddannelsen i overvejende grad består af antropologi eller etnografi. -

b.) Konservatorer, der har afsluttet Konservatorskolens 5-årige uddannelse.

c.) Cand.phil.

4. *Foreningen af Danske Civiløkonomer: (FDC)*

Ved civiløkonomer forstås HA'ere og HD'ere.

Kandidater med erhvervsproglig/erhvervsøkonomisk afgangseksamen (ESA)

5. *Ingeniørforeningen i Danmark: (IDA)*

a.) Akademiingeniører

- b.) Civilingeniører
- c.) Cant.IT ^{Se note 1}
- d.) Cand.scient. i datateknik fra Odense Universitet
- e.) Teknikumingeniører
- f.) Diplomingeniører
- g.) Eksportingeniører
- h.) Cand.scient.med.

6. *Erhvervsprogligt Forbund.*

- a.) Cand.ling.merc'er
- b.) Cand.interpret'er
- c.) Cand.mag. i sprog og internationale forhold ved Aalborg Universitet
- d.) Cand. IT ^{Se note 1}

7. *Bibliotekarforbundet.*

- a.) Bibliotekarer med afgangseksamen fra Danmarks Biblioteksskole
- b.) Cand.scient.bibl'er
- c.) Cand. IT ^{Se note 1}

8. *Dyrlæger*

Generelt

Bachelorer, der har erhvervet en bachelorgrad i en af ovenfor oplyste kandidatuddannelser, er omfattet af overenskomsten.

Bilag 2. Protokollat angående vilkår for chefer.

A. Vedr. chefer der er omfattet af Chefkredsen (generaldirektørens chefkreds).

Overenskomsten omfatter ikke chefer, der er omfattet af chefkredsen, jf. overenskomstens § 1, stk. 2, nr. 2. Den pågældende kan vælge at lade sig repræsentere af sin organisation i forhandlinger med DR.

Organisationen har adgang til med DR at drøfte udformningen af kontrakter for chefer omfattet af Chefkredsen.

B. Ledelsesgruppen

Overenskomsten omfatter chefstillinger, der ikke er undtaget under pkt. A. Overenskomstens bestemmelser om løn- og arbejdstid, jf. § 4 (løn), 5 (jobløn), § 7 (tidsbegrænset ansættelse), § 9 stk. 1, (pension), § 11 (arbejdstid), § 12 (afkøb/køb af frihed), § 13, stk. 8, (feriefridage) og § 20 (opsigelse) finder ikke anvendelse for de chefstillinger, der er omfattet af overenskomsten.

Med virkning fra 1. juni 2002 afsættes en ramme på 1 % af den samlede lønsum for øvrige chefer pr. overenskomstår. Rammen anvendes til forhandling af generelle forbedringer. Hvis der ikke kan opnås enighed om anvendelsen af rammen, udmøntes den som generel procentuel lønstigning.

Basislønnen pr. år udgør pr. 1. juni 2007 kr. 413.292, pr. 1. juni 2008 kr. 419.352 og pr. 1. juni 2009 kr. 425.412.

Der ydes 15 % i pension af basisløn og evt. tillæg.

Chefen har adgang til én årlig lønforhandling, hvor lønnen forhandles direkte mellem chef og DR.

Det tilstræbes, at tjenestetiden normalt udgør 37 timer om ugen. Der er ingen højeste tjenestetid for chefer omfattet af ledelsesgruppen.

Der er ret til 5 dages tjenestefrihed pr. kalenderår.

§ 14 stk. 8 gælder for chefer med den ændring, at chefer alene har tre feriefridage.

Bemærkning:

De tre feriefridage træder i kraft pr. 1. juni 2009.

Der er enighed om, at der ikke kan iværksættes arbejdsstandsning i forbindelse med strejke, blokade m.v. for chefer.

Bilag 3. Aftale af 18. april 2007 om hvileperiode og fridøgn

Ved arbejdets tilrettelæggelse skal bestemmelserne i Arbejdsmiljøloven samt gældende bekendtgørelser om hvileperioder og fridøgn iagttages i det omfang, der ikke er sket fravigelser ved nærværende aftale, eller ved andre aftaler og særlige dispensationer.

Denne aftale er indgået i henhold til kapitel 5 i Beskæftigelsesministeriets bekendtgørelse nr. 324 af 23. maj 2002 om hvileperioder og fridøgn.

Aftalens formål er at sikre, at Arbejdsmiljølovens intentioner efterleves, og at DRs særlige produktionsvilkår samtidig imødekommes.

Parterne er enige om, at spørgsmål om fravigelser fra Arbejdsmiljølovens og bekendtgørelsen så vidt muligt skal løses i de enkelte enheder inden for de rammer, som fastsættes i det følgende.

Indgåelse af aftale

Hvis hvileperioden/det ugentlige fridøgn skal fraviges med hjemmel i nærværende aftale, skal der indgås en skriftlig aftale mellem ledelsen og tillidsrepræsentanten/organisationen.

1. Hvileperiode (bekendtgørelsens kap. 5, § 19, stk. 1).

Definitioner mv.:

En hvileperiode skal være på mindst 11 sammenhængende timer inden for hver periode på 24 timer.

Hvileperioden kan i begrænset omfang aftales reduceret eller nedsat i følgende omfang:

- Maks. en gang om ugen kan hvileperioden nedsættes helt ned til 8 timer
- To eller flere gange om ugen - dog ikke hver dag - kan hvileperioden nedsættes i mindre omfang

En uge forstås normalt som en arbejdsperiode på 6 døgn samt et fridøgn, se i øvrigt pkt. 2

Hvis hvileperioden nedsættes eller reduceres, skal en af følgende to betingelser være opfyldt:

- *Pludseligt opståede situationer:*
I tilfælde, hvor en uforudset begivenhed får indflydelse på programindhold, sendetid eller produktion. En pludselig opstået situation - uforudset begivenhed - kan ifølge sagens natur ikke være baseret på uhensigtsmæssig planlægning.

Der skal i sådanne situationer, med støtte fra berørte medarbejdergrupper og lokale tillidsrepræsentanter, omgående tages skridt til en normalisering af arbejdsforholdene, hvis situationen kan skønnes at påvirke hvileperioderne ud over det følgende arbejdsdøgn.

2. For vagttjeneste, og anden forud af afdelingen tilrettelagt eller beordret tjeneste ydes et tillæg på kr. 65,00 pr. time:
 - a) i weekends i tidsrummet fra fredag kl. 22.00 til mandag kl. 05.00
 - b) på helligdage, grundlovsdag og juleaftensdag fra 00.00 til 24.00

Der kan kun ydes ét tillæg pr. time efter a) eller b). Tillægget ydes samtidig med tillægget efter nr. 1.
3. Tillæg efter nr. 1 og 2 beregnes pr. påbegyndt halve time. Tillæggene kan kun oppebæres under faktisk tjeneste.

Bilag 10. Tidsbegrænset ansættelse

DR vurderer forud for ansættelse og evt. forlængelse ansættelsesformen på baggrund af det reelle tids og /eller arbejdsmæssige behov. Opmærksomheden henledes særligt på bestemmelsen om personlig løn.

En tidsbegrænset ansættelse skal begrundes. Begrundelsen kan f.eks. være konkret vikariat, "puljet sygdom", spidsbelastning m.v.

En medarbejder i et tidsbegrænset ansættelsesforhold (TBA'er) med en kontrakt på over 3 måneder skal sikres en samtale med sin personaleansvarlige chef om den fortsatte tilknytning til DR. Samtalen skal finde sted så tidligt som muligt og senest én måned før kontraktens ophør.

For TBA'ere, der har været tilknyttet DR i flere på hinanden følgende perioder eller i 3 år og derover, bør samtalen finde sted senest 3 måneder før kontraktens ophør.

Samtalen skal afklare de fremtidige ansættelsesmuligheder. Hvis det ikke på samtaletidspunktet er muligt at give endelig besked om de fremtidige ansættelsesmuligheder, skal der fastsættes en ny dato for samtale, hvor dette kan foregå.

Senest når en TBA'er har været forlænget i to på hinanden følgende ansættelsesforhold og der er behov for en yderligere forlængelse, skal den personaleansvarlige chef vurdere muligheden for en fastansættelse.

DR vil i overenskomstperioden vurdere anvendelsen/karakteren af TBA ansættelser bl.a. på baggrund af drøftelserne om emnet ved overenskomstforhandlingerne.

Organisationerne kan enkeltstående eller samlet kontakte DR for en drøftelse af konkrete forhold.

Parterne drøfter i 1. kvartal 2007 anvendelsen og karakteren af TBA-ansættelse i DR.