

Strandboulevarden 49
2100 København Ø

Tlf +45 35 25 75 00

www.cancer.dk

UNDER PROTEKTION AF
HENDES MAJESTÆT DRONNINGEN

Lederaftale indgået mellem
Kræftens Bekæmpelse
og
Akademikerne
HK Service Hovedstaden
Dansk Sygeplejeråd
Dansk Socialrådgiverforening
Danske Bioanalytikere
Kost og Ernæringsforbundet

Indholdsfortegnelse

§ 1.	Aftalens dækningsområde mv.	3
§ 2.	Faglig organisation	3
§ 3.	Ansættelse	3
§ 4.	Grundlønsindplacering	3
§ 5.	Tillæg og forhandlingsregler mv.	3
§ 6.	Lønudbetaling	4
§ 7.	Lønregulering	4
§ 8.	Pensionsbidrag	4
§ 9.	Dødsfald	4
§ 10.	Ferie og særlige feriedage	4
§ 11.	Arbejdstid	5
§ 12.	Generelle ansættelsesvilkår	5
§ 13.	Opsigelse	5
§ 14.	Omstruktureringer	5
§ 15.	Afgørelse af tvister	5
§ 16.	Hovedaftaler	6
§ 17.	Ikrafttræden og opsigelse	6
	Underskrifter	6

Bilagsoversigt

Bilag 1	Generelle aftaler
---------	-------------------



§ 1. Aftalens dækningsområde mv.

Aftalen gælder ved ansættelse i stillinger som områdechef eller teamchef i Kræftens Bekæmpelse.

Ansættelser i stillinger som afdelingschef omfattes ikke af aftalen.

Ansatte omfattet af nærværende aftale vil herefter blive benævnt 'lederen'.

§ 2. Faglig organisation

Ved ansættelse og opsigelse for en leder, orienterer Kræftens Bekæmpelse den faglige organisation, der ville være forhandlingsberettiget, hvis ansættelse ikke skete i henhold til lederaftalen. Den relevante faglige organisation vil herefter blive benævnt 'organisationen'.

Bemærkning til § 2:

'Opsigelse' omfatter også situationer, der sidestilles med opsigelse, herunder væsentlige vilkårsændringer og indgåelse af fratrædelsesaftaler, der træder i stedet for opsigelse.

§ 3. Ansættelse

Ansættelse i stillinger som leder sker som udgangspunkt som tidsubegrænset ansættelse i henhold til nærværende lederaftale.

§ 4. Grundlønssindplacering

Grundlønssindplaceringen for lederen sker i statens lønramme 35-37.

Grundlønssindplaceringen for den enkelte område- eller teamchef afspejler den enkelte stillings organisatoriske niveau og ansvarsområder samt lederens kvalifikationer.

§ 5. Tillæg og forhandlingsregler mv.

Mellem Kræftens Bekæmpelse og lederen kan der forhandles varige og midlertidige pensionsgivende tillæg til grundlønnen. Der kan endvidere forhandles engangstillæg og resultatløn. Der kan indbetales pensionsbidrag af engangstillæg og resultatløn i det omfang, det er fastsat af Kræftens Bekæmpelse efter forhandling med lederen.

Stk. 2. Forhandling om tillæg kan indgås i forbindelse med tiltrædelsen. Herudover finder forhandling sted en gang årligt, jf. Kræftens Bekæmpelses lønpolitik. Der afsættes ikke konkrete puljer til forhandlingen af tillæg, engangstillæg eller resultatløn.

Stk. 3. Engangstillæg fastsættes af Kræftens Bekæmpelse efter forhandling med lederen. Engangstillæg kan f.eks. ydes som:

1. Honorering af særlig indsats
2. Resultatløn
3. Honorering af ekstraordinært merarbejde.



Bemærkninger til § 5:

Forhandlingsretten ligger hos lederen. Aftaleretten ligger hos organisationen. Kræftens Bekæmpelse indsender kopi af underskrevne tillægsaftaler til organisationen.

§ 6. Lønudbetaling

Lønnen udbetales månedsvis bagud, så den er til disposition den 3. sidste hverdag i måneden. Lønnen er specificeret på lederens lønseddel. Samtidig med lønudbetalingen indbetaler Kræftens Bekæmpelse pensionsbidrag i henhold til denne aftales §8.

§ 7. Lønregulering

Grundlønnen efter § 4, samt varige og midlertidige pensionsgivende tillæg efter § 5, stk. 1, reguleres med de generelle stigninger, der aftales centralt ved overenskomstfornyelserne eller udmøntes via en generel reguleringsordning.

§ 8. Pensionsbidrag

Ledere ydes pensionsbidrag ud fra deres organisation.

Akademikerne:	18,1 pct.
HK:	15,6 pct.
DS, DSR og DBIO:	17,8 pct.
KE:	18,1 pct.

Findes der ikke en organisation for lederen, ydes der pensionsbidrag efter individuel forhandling med lederen.

Stk. 2. Indbetaling af pensionsbidrag sker til den pensionskasse eller det pensionsselskab, der er specificeret i den overenskomst, som er indgået mellem organisationen og Kræftens Bekæmpelse.

Stk. 3. Værdien af pension udover 17,5 pct. kan af lederen konverteres til et ikke-pensionsgivende månedligt tillæg, der udbetales sammen med lederens løn.

§ 9. Dødsfald

Hvis en leder dør i ansættelsestiden, betaler Kræftens Bekæmpelse tre måneders løn til den ansattes ægtefælle eller samboende eller børn under 23 år, som den ansatte havde forsørgelsespligt for. Denne bestemmelse træder i stedet for funktionærlovens § 8.

§ 10. Ferie og særlige feriedage

Med hensyn til optjening og afvikling mv. af ferie og særlige feriedage henvises til Kræftens Bekæmpelses ferieaftale (bilag 2).

Stk. 2. Det særlige ferietillæg udgør 2,25 pct. for alle ledere. Pr. 1. april 2025 udgør det særlige



ferietillæg 3,49 pct. for alle ledere.

§ 11. Arbejdstid

Lederen ansættes uden højeste tjenestetid i henhold til fællesaftale om arbejdstid (bilag 3).

§ 12. Generelle ansættelsesvilkår mv.

Lederen er omfattet af en række generelle regelsæt, som fremgår af bilag 1.

§ 13. Opsigelse

Funktionærlovens regler om varsling af opsigelse og om fratrædelsesgodtgørelse gælder, med mindre andet er aftalt efter stk. 2.

Stk. 2. Kræftens Bekæmpelse og lederen kan aftale, at opsigelsesvarslet fra Kræftens Bekæmpelses side, eller gensidigt, forlænges ud over funktionærlovens regler.

Stk. 3. Ved afskedigelse og bortvisning gælder de procedure- og voldgiftsregler, der er aftalt i den overenskomst, der er indgået mellem organisationen og Kræftens Bekæmpelse.

§ 14. Omstruktureringer

Parterne er enige om, at der skal søges sikret lederne størst mulig trivsel og tryghed i ansættelsen.

Stk. 2. Såfremt Kræftens Bekæmpelse påtænker at gennemføre nedskæringer, omstruktureringer eller lignende, skal sådanne planer drøftes i Kræftens Bekæmpelses hovedsamarbejdsudvalg og lokale samarbejdsudvalg. Sådanne drøftelser skal finde sted tidligst muligt, og under alle omstændigheder inden de pågældende foranstaltninger besluttet.

Stk. 3. Såfremt dele af en sektion, afdeling eller lignende opsplittes med henblik på ekstern overdragelse, skal organisationen for den eventuelt omfattede leder orienteres senest når ovennævnte endelige beslutning foreligger.

Stk. 4. Kræftens Bekæmpelse er indstillet på at søge afskedigelser undgået, og hvor det ikke kan undgås at nedlægge stillinger, at søge at tilbyde de pågældende ledere anden beskæftigelse.

Stk. 5. Såfremt Kræftens Bekæmpelse ikke kan tilbyde lederen anden beskæftigelse, yder Kræftens Bekæmpelse lederen støtte i form af f.eks. kompetenceudvikling, karriererådgivning eller lignende.

§ 15. Afgørelse af tvister

Enhver tvist vedrørende fortolkningen af denne lederaftale søges bilagt ved forhandling mellem Kræftens Bekæmpelse og organisationen.



Stk. 2. Kan der ikke opnås enighed mellem parterne i stk. 1, gælder reglerne i vedkommende hovedaftale om tvistløsning.

§ 16. Hovedaftaler

For lederaftalen gælder nedenstående respektive hovedaftaler:

HK: Hovedaftale mellem DA og FH, med fravigelser jf. overenskomst mellem Kræftens Bekæmpelse og HK

DS, DSR og DBIO: Hovedaftale mellem Kræftens Bekæmpelse og Dansk Sygeplejeråd, Dansk Socialrådgiverforening og dbio

Akademikerne: Hovedaftale mellem Kræftens Bekæmpelse og Akademikerne (AC)

§ 17. Ikrafttræden og opsigelse

Lederaftalen træder i kraft pr. 1. april 2024.

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

København, den 29. august 2025



For Kræftens Bekæmpelse
Forhandlingschef Charlotte Dehlie

København, den 29. august 2025



På vegne af Akademikerne, Lægeforeningen,
undtaget
Kim Flemming Jensen



For HK Service Hovedstaden
Helle Thorsen



For Dansk Sygeplejeråd
Hans Jessen

Tillige på vegne af
Dansk Socialrådgiverforening
Danske Bioanalytikere
Kost og Ernæringsforbundet

Bilag 1

Generelle aftaler

Lederne er omfattet af de til enhver tid gældende aftaler mellem Kræftens Bekæmpelse og de forhandlingsberettigede organisationer, jf. nedenfor.

- Kræftens Bekæmpelses ferieaftale (bilag 2)
- Fællesaftale om arbejdstid (bilag 3)
- Kræftens Bekæmpelses aftale om samarbejde og arbejdsmiljø (bilag 4)
- Protokollat om en fritvalgsordning i Kræftens Bekæmpelse (bilag 5)
- Protokollat om bruttolønsordninger (bilag 6)
- Kræftens Bekæmpelses barselsaftale (bilag 7)
- Protokollat om seniorbonus som seniordage (bilag 8)

Lederne omfattes af de til enhver tid gældende bestemmelser vedr. barns sygedage i overenskomsten mellem Kræftens Bekæmpelse og organisationen.



Kræftens Bekæmpelses ferieaftale

Ferieloven, lov nr. 60 af 30. januar 2018, indeholder en række bestemmelser, som kan fraviges ved kollektiv aftale. Denne ferieaftale regulerer alene de områder, hvor loven er fraveget. Medarbejderen og nærmeste leder kan ikke indgå aftaler, der fraviger ferieloven eller denne ferieaftale.

Aftalens parter anerkender, at ferie har et vigtigt rekreativt formål for alle i Kræftens Bekæmpelse. Derfor skal arbejdet på alle arbejdspladser tilrettelægges, så medarbejderne har mulighed for at holde 3 ugers sammenhængende ferie i ferieperioden, sådan som ferieloven tilsiger det.

Aftalens parter er bevidste om, at forskellige medarbejdere har forskellige behov. Derfor ønsker aftalens parter samtidig at skabe en ramme for medarbejdernes ret efter ferieloven til at overføre ferie til et efterfølgende ferieår. Derudover åbner ferieaftalen også mulighed for, at en medarbejder kan vælge at afvikle sine opsparede særlige feriedage i det enkelte år eller at få udbetalt værdien af dem.

Selvom det er muligt at overføre ferie og få udbetalt værdien af de særlige feriedage, er det aftaleparternes anbefaling, at medarbejderne afholder 5 ugers ferie og de opsparede særlige feriedage hvert år.

Kapitel 1. Dækningsområde

§ 1. Aftalen gælder for alle medarbejdere i Kræftens Bekæmpelse omfattet af en overenskomst, der henviser til denne aftale.

Stk. 2. For medarbejdere, der ikke er omfattet af overenskomst, finder denne aftale også anvendelse, medmindre andet er aftalt i ansættelseskontrakten.

Kapitel 2. Timelønnede

§ 2. Timelønnede følger ferieloven. Timelønnede defineres her som medarbejdere, der aflønnes på baggrund af et reelt antal erlagte arbejdstimer. Den enkelte overenskomst kan indeholde en præcisering af, hvornår der kan ansættes på timeløn.

Stk. 2. Timelønnede, der er ansat til over 8 timers arbejde i gennemsnit pr. uge kompenseres for optjening af særlige feriedage ved et tillæg til timelønnen svarende til timeløn x 37/1924. For læger og psykologer gælder særlig timelønsaftale.

Stk. 3. Overgår medarbejderen umiddelbart fra ansættelse på timeløn til månedsløn, afregner Kræftens Bekæmpelse de optjente 12,5% i feriegodtgørelse, jf. ferieloven til Feriekonto. Herefter foretages fradrag i lønnen efter bestemmelsen i §9, når medarbejderen holder ferie med feriegodtgørelse.

Kapitel 3. Månedslønnede

§ 3. Månedslønnede følger ferieloven med de afvigelser, der er anført i §§ 4-17 i denne aftale.

Optjening af ferie

§ 4. Medarbejderen optjener ret til ferie med løn under de 18 uger ulønnet forældreorlov, hvor der fortsat ydes arbejdsgiverbetalt pensionsbidrag. Fratræder medarbejderen, indbetales feriepenge beregnet af den ferieberettigede løn til Feriekonto.

Bemærkning til § 4, stk. 1:

Ferie optjent under ulønnet forældreorlov kan afholdes, så længe medarbejderen er ansat i Kræftens Bekæmpelse. De 18 ugers ulønnet forældreorlov er således ikke feriepengeberettigede ved fratrædelse.

Stk. 2. Hvis en medarbejder holder orlov uden løn uden, at der ydes overenskomstfastsat pensionsbidrag, afregner Kræftens Bekæmpelse den tilgodehavende ferie til Feriekonto ved påbegyndelsen af den ulønnede orlov. Tilgodehavende særlige feriedage afregnes kontant ved påbegyndelsen af den ulønnede orlov.

Stk. 3. Hvis en medarbejder genindtræder i sin stilling i Kræftens Bekæmpelse efter orlov uden løn, og medarbejderen efter genindtræden afvikler den således afregnede ferie som ferie uden løn, foretages et fradrag på 4,8% af månedslønnen pr. dag, medarbejderen holder ferie, jf. § 9.

Omlægning af ferie og særlige feriedage

§ 5. Hvis planlagt ferie eller særlige feriedage omlægges med et varsel på mindre end 3 måneder (hovedferie), henholdsvis 1 måned (restferie/særlige feriedage), ydes en compensation på en halv dags betalt frihed for hver omlagt feriedag/særlig feriedag. Medarbejderen kan vælge at få compensationen udbetalt frem for afviklet som afspadsering.



Stk. 2. Hvis omlægningen sker efter feriens/de særlige feriedages påbegyndelse, udgør compensationen en hel dags betalt frihed for hver omlagt feriedag. Medarbejderen kan vælge at få compensationen udbetalt frem for afviklet som afspadsering.

Stk. 3. Omlægning af ferie kan kun ske, når Kræftens Bekæmpelse pga. væsentlige upåregnelige driftsmæssige hensyn nødvendigvis har brug for den konkrete medarbejders arbejdskraft. Der skal foreligge ganske særlige omstændigheder, der har været uforudsigelige for Kræftens Bekæmpelse, dvs. force majeure lignende situationer. Det vil ikke være tilstrækkeligt, at der f.eks. er sygdom blandt de tilbageværende medarbejdere. Medarbejderen skal have erstattet et eventuelt økonomisk tab som følge af omlægningen af ferie eller særlige feriedage.

Overførsel af ferie

§ 6. Medarbejderen kan skriftligt indgå aftale med sin nærmeste leder om, at op til 5 feriedage pr. år overføres til afvikling i det følgende ferieafholdelsesperiode. I tilfælde af feriehindring kan medarbejderen overføre yderligere feriedage jf. § 7. Aftalen skal være indgået senest 31. december i ferieafholdelsesperioden. Samtidig aftales de nærmere vilkår for afviklingen af den overførte ferie.

Stk. 2. Overført ferie afholdes forud for øvrig optjent ferie med løn. Fratræder medarbejderen før afvikling af den overførte ferie, udbetales værdien af den overførte ferie, mens øvrig optjent ferie afregnes til FerieKonto. Afvikling af overført ferie kan i fravær af anden aftale varsles som restferie, jf. ferieloven.

Bemærkning til § 6:

Hvis det som led i en aftale om overførelse af ferie/særlige feriedage fastlægges præcist, hvornår afviklingen skal ske, fraskriver Kræftens Bekæmpelse sig retten til at omlægge ferien/de særlige feriedage efter reglerne i denne aftales § 5.

Er det i forbindelse med en sådan aftale om overførelse af ferie/særlige feriedag yderligere aftalt, at afvikling skal ske i tilknytning til hovedferien i den pågældende ferieafholdelsesperiode, og tidspunktet for afvikling af denne derfor samtidig er fastlagt, kan heller ikke hovedferien omlægges efter denne aftales § 5.

Det er i alle tilfælde en betingelse, at medarbejderen holder mindst 4 ugers ferie om året, jf. dog denne aftales § 7 om feriehindringer.

Feriehindring og udbetaling af ferie

§ 7. Hvis optjent ferie ikke har kunnet afvikles som følge af en af de grunde, der er nævnt i ferielovens §§ 12-14 og § 2, i bekendtgørelsen om feriehindringer, jf. bilag 1, overføres op til 4 uger til den følgende ferieafholdelsesperiode. De nærmere vilkår for afviklingen af den overførte ferie aftales mellem leder og medarbejder. Kræftens Bekæmpelse meddeler senest den 31. januar efter ferieafholdelsesperiodens udløb FerieKonto, at ferien overføres.

Stk. 2. Værdien af eventuel optjent ferie ud over den overførte ferie, jf. stk. 1, udbetales efter ferieafholdelsesperiodens udløb 31. december.

Bemærkning til § 7:



I tilfælde af feriehindring, der skyldes sygdom eller orlov efter barselsloven, og hvor op til 4 ugers ferie er blevet overført til den efterfølgende ferieafholdelsesperiode, vil den overførte ferie kunne udbetales til medarbejderen, jf. ferielovens § 25, hvis feriehindringen fortsat består ved udgangen af den efterfølgende ferieafholdelsesperiode. Hvis der ikke sker udbetaling af den overførte ferie, vil ferien skulle overføres til den efterfølgende ferieafholdelsesperiode.

Der henvises til ferielovens kapitel 4 vedrørende kravene til aftale om overførsel af ferie i sådanne tilfælde.

Overført ferie i forbindelse med fratræden

§ 8. En opsagt medarbejder kan ikke pålægges at afholde overført ferie i opsigelsesperioden.

Ferie uden løn

§ 9. For medarbejdere, der holder ferie uden løn, foretages et lønfradrag på 4,8 % af månedslønnen for hver dag, medarbejderen holder ferie.

Ferie på forskud

§ 10. En leder og en medarbejder kan aftale, at medarbejderen kan afholde ferie med løn på et tidspunkt, hvor ferie med løn endnu ikke er optjent. Ferie afholdt på denne måde fradrages efterfølgende den optjente ferie i ferieåret.

Stk. 2. Fratræder medarbejderen inden fradrag, jf. stk. 1, 2. pkt. er sket, foretages modregning, jf. ferielovens § 7, stk. 1, 2. pkt.

Bemærkning til § 10:

En medarbejder kan ikke afholde mere ferie med løn på forskud, end medarbejderen kan nå at optjene i det pågældende ferieår – det vil sige indtil den 31. august. En medarbejder, der tiltræder en stilling i Kræftens Bekæmpelse f.eks. den 1. maj og ikke har optjent ret til ferie med løn, kan således ved ønske om 2 ugers ferie fra 1. juli afvikle feriedage optjent i maj og juni (4,16 dage), feriedage på forskud optjent i juli og august (4,16 dage) og 1,68 selvbetalte feriedage.

I lederens overvejelser om aftale om ferie på forskud og omfanget af ferie på forskud indgår blandt andet

- *For nyansatte medarbejdere spørgsmålet om medarbejderens optjente ferieret på en anden arbejdsplads samt ansættelsestidspunktet på året*
- *For allerede ansatte medarbejdere baggrunden for ønsket om ferie på forskud samt i hvilket omfang medarbejderens ønske om ferie kan tilgodeses ved afvikling af særlige feriedage eller valg af frihed med løn i fritvalsordningen*

Særligt ferietillæg

§ 11. I tillæg til ferietillæg på 1% efter ferielovens § 16 har medarbejderen krav på et særligt ferietillæg, der beregnes af den ferieberettigede løn. Den samlede procentsats for ferietillæg efter ferielovens § 16 og det særlige ferietillæg aftales mellem Kræftens Bekæmpelse og den enkelte forhandlingsberettigede organisation og fremgår af overenskomsten.

Stk. 2. Ferietillæg efter ferielovens § 16 og det overenskomstfastsatte særlige ferietillæg udbetales sammen med lønnen for maj måned beregnet af den ferieberettigede løn i perioden 1. september til 31. maj samt sammen med lønnen for august måned beregnet af den ferieberettigede løn i perioden 1. juni til 31. august.

Stk. 3. Udbetalt særligt ferietillæg modregnes i den feriegodtgørelse, der udbetales i forbindelse med fratræden, i det omfang medarbejderen ikke har afviklet ferie svarende til det udbetalte særlige ferietillæg.

Stk. 4. Medarbejdere i Kræftens Bekæmpelse, der ikke er ansat i henhold til overenskomst, ydes et særligt ferietillæg på 2,75 % beregnet af den ferieberettigede løn.

Sygdom under ferie

§ 12. Ud over erstatningsferie tildelt, jf. ferielovens § 12, stk. 2, kan Kræftens Bekæmpelse tildele erstatningsferie til en medarbejder, der bliver syg under ferien, tidligere end efter 5 sygedage. Aftale herom indgås mellem lederen, efter involvering af HR, og medarbejderen. Ved afgørelsen af, om der kan tildeles erstatningsferie ud over ferielovens bestemmelser, tages der hensyn til, om sygdommen er af alvorligere karakter, og om den hindrer medarbejderen i at udnytte ferien på en rimelig måde.

Stk. 2. Tilsvarende kan Kræftens Bekæmpelse tildele erstatningsferie til en medarbejder, der bliver syg under ferien, tidligere end efter et forholdsmæssigt færre antal sygedage, hvis medarbejderen har optjent mindre end 25 dages ferie.

Stk. 3. Kræftens Bekæmpelse kan tildele erstatningsferie fra medarbejderens første sygedag under ferie, uanset at medarbejderen først har orienteret Kræftens Bekæmpelse om sin sygdom under ferien på et senere tidspunkt under ferien. Det er en forudsætning for tildeling af erstatningsferie ud over ferielovens bestemmelser, at Kræftens Bekæmpelse modtager orientering om sygdommen under medarbejderens ferie, medmindre helt særlige omstændigheder gør sig gældende.

Stk. 4. En medarbejder omfattet af stk. 1 eller 2, som bliver rask, før den planlagte ferieperiode er ovre, har ret til i forlængelse af sin raskmelding at holde den resterende del af den planlagte ferieperiode, såfremt medarbejderen ved sin raskmelding giver besked herom.

Stk. 5. Nærmeste leder fastsætter tidspunktet for afvikling af erstatningsferien i dialog med medarbejderen.

Bemærkning til § 12:

Af ferielovens § 6, stk. 2, 3. pkt. fremgår det, at ferien begynder ved arbejdstids begyndelse den første feriedag. I ferielovens § 12, stk. 1, fastslås endvidere, at en medarbejder, der er syg, når ferien begynder, ikke har pligt til at påbegynde ferien. Medarbejderen kan således melde sig syg frem til arbejdstids begyndelse den første feriedag.

Kapitel 4. Særlige feriedage

§ 13. Ud over ferie i henhold til ferieloven optjener alle månedslønnede ansatte 0,42 særlig feriedag med løn for hver måneds ansættelse, svarende til 5 dage pr. kalenderår. De særlige feriedages længde svarer



til den gennemsnitlige daglige arbejdstid for medarbejderen på afholdelsestidspunktet. For ansættelsesperioder af under 1 måneds varighed optjenes særlige feriedage i forhold til ansættelsens længde.

Stk. 2. For særlige feriedage gælder reglerne i denne aftales kapitel 3 med de fravigelser, der følger af denne aftales §§ 14 - 17.

§ 14. Tidspunktet for afvikling af de særlige feriedage inden for den efterfølgende afholdelsesperiode for særlige feriedage 1. maj til 30. april fastlægges ved aftale mellem medarbejder og nærmeste leder. Afvikling sker i overensstemmelse med medarbejderens ønsker, i det omfang det er foreneligt med arbejdet.

Stk. 2. Afvikling kan ske som enkelt dage eller som halve dage.

§ 15. Medarbejderen kan skriftligt meddele sin nærmeste leder senest den 31. oktober i den indeværende afholdelsesperiode for særlige feriedage, at de op til 5 særlige feriedage til afholdelse i samme afholdelsesperiode for særlige feriedage ikke afvikles, men ønskes godtgjort kontant til medarbejderen ved udløbet af afholdelsesperioden for særlige feriedage, jf. denne aftales § 16.

Bemærkning til § 15:

Værdien af de op til 5 særlige feriedage udbetales til medarbejderen med maj lønnen.

Stk. 2. Er de særlige feriedage ikke afviklet, og har medarbejderen ikke meddelt, at de ønskes godtgjort kontant i henhold til stk. 1, overføres de særlige feriedage automatisk til afvikling i en senere afholdelsesperiode for særlige feriedage.

§ 16. Ved fratræden afregnes tilgodehavende særlige feriedage kontant til medarbejderen, jf. denne aftales § 17.

§ 17. Kontant godtgørelse for særlige feriedage sker ved udbetaling af den fast påregnelige løn på udbetalingstidspunktet for de særlige feriedage, uanset hvad timetal og løn har været i optjeningsåret.

Kapitel 5. Faste dage med frihed med løn i Kræftens Bekæmpelse

§ 18. Ud over de officielle nationale helligdage gives fuldtids- og deltidsansatte i Kræftens Bekæmpelse frihed med løn i forbindelse med:

- Juleaftensdag
- Nytårsaftensdag
- Fredagen efter Kristi Himmelfartsdag
- Grundlovsdag
- Egen 25. og 40. års jubilæumsdag

Stk. 2. Herudover ydes alle fuldtids- og deltidsansatte en særlig Kræftens Bekæmpelse fridag med løn som anerkendelse af den indsats, de yder som ambassadører for Kræftens Bekæmpelse. Fridagen placeres efter aftale med nærmeste leder.

Bemærkning til § 18, stk. 2:

Ved medarbejdernes indsats som ambassadører forstås medarbejdernes formidling i private og arbejdsmæssige sammenhænge af Kræftens Bekæmpelses mål, indsats og resultater, samt medarbejdernes involvering i og opbakning til foreningens aktiviteter efter medarbejderens valg og formåen.

Kapitel 6. Ikrafttrædelses- og overgangsbestemmelser

§ 19. Aftalen har virkning fra 1. april 2024 og erstatter Kræftens Bekæmpelse ferieaftale af 1. september 2020.

Kapitel 7. Opsigelse

§ 20. Aftalen kan opsiges skriftligt med 3 måneders varsel til en 31. marts, dog tidligst til den 31. marts 2026. Aftalen er gældende, indtil den erstattes af en ny fælles ferieaftale.

Stk. 2. Aftalen kan opsiges individuelt af den enkelte organisation/det enkelte forhandlingsfællesskab, eller af de underskrivende forhandlingsberettigede organisationer samlet.

København, den 29. august 2025



For Kræftens Bekæmpelse
Forhandlingschef Charlotte Dehlie

København, den 29. august 2025

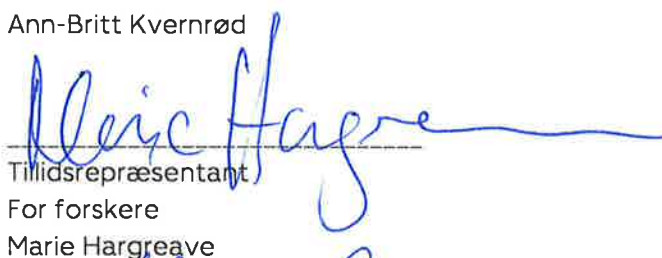


DJØF som servicerende organisation



DM som servicerende organisation

Tillidsrepræsentant
For administrative akademikere
Ann-Britt Kvernød



Tillidsrepræsentant
For forskere
Marie Hargreave



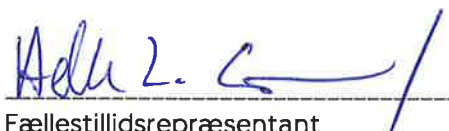
Tillidsrepræsentant
For psykologer
Julie Sigsgaard



Tillidsrepræsentant
For læger
Mogens Munch Nielsen



HK Service Hovedstaden
Helle Thorsen



Fællestillidsrepræsentant
HK Service Hovedstaden
Helle Løfstrøm Sørensen



Dansk Sygeplejeråd
Hans Jessen



Dansk Socialrådgiverforening
Emil Lillelund



Danske Bioanalytikere
Tina Groth-Andersen



Kost og Ernæringsforbundet
Ulrik Frederiksen



PROSA Øst
Mirza Cirkinagic



Tillidsrepræsentant

PROSA Øst

Lars Frandsen



3F København

Margrethe Martinsen

Bilag 1

Uddrag af bekendtgørelse nr. 1072 af 29. oktober 2019 om feriehindringer

§2. Feriehindringer er:

- 1) egen sygdom og tvangsindlæggelse,
- 2) barselsorlov og orlov til adoption,
- 3) ophold i udlandet, forudsat at pågældende er i et ansættelsesforhold, som ikke er omfattet af ferieloven,
- 4) overgang til selvstændigt erhverv eller til arbejde i hjemmet,
- 5) valg til borgmester, udnævnelse til minister eller lignende tillidshverv,
- 6) indsættelse i en af kriminalforsorgens institutioner, eller tilsvarende udenlandsk institution,
- 7) lovligt varslede og afsluttede konflikter,
- 8) aftjening af værnepligt,
- 9) tjeneste i Forsvaret eller det statslige redningsberedskab som værnepligtig eller på værnepligtslignende vilkår,
- 10) udsendelse af Forsvaret eller det statslige redningsberedskab for at deltage i konfliktforebyggende, fredsbevarende, fredsskabende eller humanitære opgaver,
- 11) manglende midler til at holde ferie på grund af en opstået tvist mellem lønmodtageren og arbejdsgiveren om et krav på feriebetaling,
- 12) pasning af nærtstående syge eller døende, hvor lønmodtageren i en kortere tidsbegrænset periode er tilkendt tabt arbejdsfortjeneste, løn eller vederlag efter serviceloven,
- 13) orlov fra et ansættelsesforhold til pasning af nærtstående syge eller døende,
- 14) tvingende familiemæssige årsager i henhold til lov om lønmodtagers ret til fravær fra arbejde af særlige familiemæssige årsager, eller
- 15) tjeneste inden for Forsvarsministeriets eller politiets område, der er pålagt som følge af krig, katastrofetilfælde eller andre ekstraordinære forhold.

Stk. 2. Barselsorlov og orlov til adoption er ikke en feriehindring i forhold til øvrig ferie, hvis lønmodtageren har genoptaget arbejdet på nedsat tid med eller uden forlængelse af orloven, og arbejdet er genoptaget på en sådan måde, at der arbejdes i hele dage, og at øvrig ferie kan holdes som enkelt dage.



BILAG 3

Fællesaftale om arbejdstid

Denne arbejdstidsaftale er indgået mellem Kræftens Bekæmpelse og de forhandlingsberettigede organisationer.

Gennem denne arbejdstidsaftale ønsker aftalens parter at sikre klare rammer for tilrettelæggelsen af arbejdet for medarbejdere, der normalt arbejder inden for almindelig dagsarbejdstid.

Samtidig åbner arbejdstidsaftalen mulighed for indgåelse af lokale arbejdstidsaftaler, der supplerer eller fraviger den fælles arbejdstidsaftale.



Kapitel 1. Dækningsområde mv.

§ 1. Aftalen gælder for alle medarbejdere i Kræftens Bekæmpelse omfattet af en overenskomst, der henviser til denne aftale.

Stk.2. For medarbejdere, der ikke er omfattet af overenskomst, finder denne aftale også anvendelse medmindre andet er aftalt i ansættelseskontrakten.

Stk.3. Timelønnede er kun omfattet af aftalens § 5. Timelønnede defineres her som medarbejdere, der aflønnes på baggrund af det reelle antal erlagte arbejdstimer. Den enkelte overenskomst kan indeholde en præcisering af, hvornår der kan ansættes på timeløn.

Stk.4. Ansatte i henhold til Kræftens Bekæmpelses lederaftale og Kræftens Bekæmpelses konsulentaftale, samt ansatte, for hvem der i henhold til overenskomsten er indgået en konkret aftale om ansættelse uden højeste arbejdstid, er omfattet af denne arbejdstidsaftale, bortset fra §§ 5, 10 stk. 1-7, 11 og 12.

Stk.5. Hvis arbejdstiden regelmæssigt og planlagt placeres uden for almindelig dagarbejdstid, kan nærværende aftale suppleres eller fraviges af en lokal arbejdstidsaftale.

Lokalaftaler

§ 2. For medarbejdergrupper hvor arbejdstiden **regelmæssigt og planlagt** placeres uden for almindelig dagsarbejdstid, kan aftalens bestemmelser i §§ 9-11 **fraviges** ved lokal aftale. Tilsvarende kan alle **aftalens** bestemmelser **suppleres** ved lokal aftale. Den lokale aftale fastlægges inden for de rammer, der er fastsat i arbejdsmiljølovgivningen, jf. dog arbejdstidsaftalens § 13.

Stk.2. Lokale arbejdstidsaftaler indgås mellem Kræftens Bekæmpelse og den forhandlingsberettigede organisation.

Bemærkning til §2, stk.2

Parterne kan hver især tage initiativ til indgåelse af en lokal arbejdstidsaftale for medarbejdere, hvor arbejdstiden regelmæssigt og planlagt placeres uden for almindelig dagsarbejdstid. Kompetencen til at indgå lokale arbejdstidsaftaler kan af den forhandlingsberettigede organisation være delegeret til (fælles)tillidsrepræsentanten. I så fald indgås lokale arbejdstidsaftaler mellem Kræftens Bekæmpelse og (fælles)tillidsrepræsentanten.

Stk.3. Lokalaftaler kan opsiges til bortfald med et varsel på 3 måneder, medmindre andet aftales mellem parterne. Efter udløbet af den lokale aftale gælder bestemmelserne i denne aftale.

Arbejdstidens længde

§ 3. Ved fuldtidsbeskæftigelse udgør den gennemsnitlige ugentlige arbejdstid 37 timer, inkl. en halv times betalt frokostpause om dagen. Medarbejderen står til rådighed for Kræftens Bekæmpelse i frokostpausen. Arbejdstiden placeres i en 5 dages arbejdsuge (mandag – fredag).

Stk.2. Arbejdstidens placering aftales mellem nærmeste leder og medarbejder på en fleksibel måde, der tilgodeser tilrettelæggelsen af arbejdet, og de behov medarbejderen har.

Deltid

§ 4. Ved ansættelse på deltid nedsættes arbejdstiden, jf. aftalens § 3, og lønnen forholdsmæssigt. Lønnen udregnes forholdsmæssigt på baggrund af en fuldtidsårsnorm på 1924 timer.

Stk.2. Deltidsansatte med en daglig arbejdstid på 5 timer og derover er berettigede til en halv times betalt frokostpause om dagen. Deltidsansatte med en daglig arbejdstid på under 5 timer er berettigede til et kvarters betalt frokostpause om dagen.

Stk.3. Ved ansættelse på deltid under 15 timer om ugen orienteres den relevante tillidsrepræsentant af Kræftens Bekæmpelse forud for ansættelsen.

Timelønnede

§ 5. Timelønnedes løn udregnes på baggrund af en fuldtidsårsnorm på 1924 timer, dvs. som $\frac{1}{1924}$ af den overenskomstbestemte løn. Læger og psykologer ansat som timelønnede aflønnes i henhold til særskilt aftale.

Pensionsbidraget inkluderes i timelønnen, således at der udbetales en højere timeløn. Den timelønnede kan aftale med HR, at pensionsbidraget i stedet indbetales til den pensionsordning, den timelønnede overenskomstmæssigt tilhører.

Stk.2. Timelønnede ansat til over 8 timer i gennemsnit om ugen kompenseres for optjening af særlige feriedage ved et tillæg til timelønnen, jf. Kræftens Bekæmpelses fællesaftale om ferie.

Stk.3. Beordres timelønnede til arbejde uden for almindelig dagsarbejdstid, kan der ydes natpenge svarende til:

Natpenge for tjeneste i tiden fra 17-06: 22,32 kr. (31. marts 2012 niveau) pr. time
 For lørdage kl. 14 til mandag kl. 06,
 samt søgnehellidage fra kl. 00 til 24.00
 samt dage optegnet i §17 i Kræftens Bekæmpelses ferieaftale: 39,92 kr. (31. marts 2012 niveau) pr. time

Nærmeste leder og medarbejderen indgår på forhånd aftale om ydelse af natpenge i det enkelte tilfælde af beordret arbejde uden for almindelig dagsarbejdstid.

Stk.4. Timelønnede opgør og indberetter arbejdstiden månedsvis.

Uden højeste arbejdstid

§ 6. For medarbejdere ansat uden højeste tjenestetid finder statens regler for godtgørelse af tjenestemænds merarbejde anvendelse.

Stk.2. Kræftens Bekæmpelse kan godtgøre merarbejde i form af afspadsering eller udbetaling til medarbejdere, der er omfattet af §6, stk.1. Godtgørelsen fastsættes af Kræftens Bekæmpelse efter drøftelse med medarbejderen.

Bemærkning til stk.2

Ved fastsættelsen indgår såvel en vurdering af merarbejdet, herunder merarbejdets omfang set over et kalenderår, den præsterede indsats og resultatet heraf.

Arbejdstidsopgørelsen

§ 7. Den præsterede arbejdstid opgøres således

1. *Arbejdsdage* medregnes med tiden mellem mødetidspunktet og det tidspunkt, hvor medarbejderen kan forlade arbejdsstedet.



2. *Dage med ret til fravær med løn* medregnes som udgangspunkt med 7,4 timer for fuldtidsansatte og for deltidsansatte et forholdsmæssigt timetal. Har leder og medarbejder aftalt, at medarbejderen normalt arbejder et bestemt antal timer på en given ugedag, medregnes det aftalte antal timer i stedet.

Fravær med ret til løn er sygedage, afspadsering, særlige feriedage, feriedage og faste dage med frihed med løn i Kræftens Bekæmpelse jf. Kræftens Bekæmpelses fællesaftale om ferie samt søgne-helligdage. Arbejder medarbejderen efter en lokal arbejdstidsaftale på en fast dag med frihed med løn i Kræftens Bekæmpelse eller på en søgnehelligdag, registreres arbejdstiden i henhold til den lokale arbejdstidsaftale.

Derudover ydes tjenestefrihed med løn til

- a) Barsel, adoption og omsorgsdage i henhold til Kræftens Bekæmpelses barselsaftale samt bestemmelser i den relevante overenskomst mellem Kræftens Bekæmpelse og en forhandlingsberettiget organisation
- b) 2 barns sygedage i gældende relevante overenskomst mellem Kræftens Bekæmpelse og en forhandlingsberettiget organisation
- c) Egen og barns undersøgelse og behandling hos læge og tandlæge. Besøgene bør som udgangspunkt tilrettelægges uden for arbejdstiden. Hvis dette ikke er muligt, er det almindelig praksis, at medarbejderen kan få fri med løn, idet det samtidig forudsættes, at fraværet søges placeret til mindst mulig gene for udførelsen af arbejdet
- d) Medarbejdere, der efter gældende lovgivning er berettiget til en offentlig ydelse jf. barselsloven, ved pasning af alvorligt syge børn, forudsat at Kræftens Bekæmpelse modtager den offentlige ydelse.

Bemærkning til §7, stk. 1, nr.2, c)

Der er i henhold til barselsloven tale om korterevarende forløb med lægeordineret behandling eller hospitalsindlæggelse, dog på minimum 12 dage. Efter aftale med nærmeste leder og HR kan der ydes tjenestefrihed med løn ved barnets forløb på mindre end 12 dage. Se endvidere §8 om orlov i forbindelse med medarbejderens pasning af nærtstående med handicap eller alvorlig sygdom, eller børn med kronisk eller langvarig sygdom

- e) Medarbejderens hospitalsindlæggelse i op til fem dage pr. barn inden for 12 på hinanden følgende måneder sammen med et hjemmenværende barn under 14 år. Tilsvarende gælder, hvis barnet under indlæggelsen opholder sig i hjemmet eller modtager ambulant behandling, der træder i stedet for hospitalsindlæggelse, og som kræver medarbejderens tilstedeværelse
- f) Medarbejdere, der er bevilliget plejeorlov henhold til gældende lovgivning, under forudsætning af, at Kræftens Bekæmpelse modtager refusion i form af plejevederlaget
- g) Varetagelse af borgerligt ombud (hvert der er pålagt medarbejderen af det offentlige, og som medarbejderen har pligt til at varetage). Medarbejderen underretter sin leder så tidligt som muligt om fravær i forbindelse med varetagelse af borgerligt ombud med det mål at indpasse fraværet bedst muligt i arbejdet
- h) Tilkald som tilkaldedonor

- i) Ledsagelse af familie og andre nærtstående til lægeundersøgelse mv. i forbindelse med en kræftsygdom eller anden livstruende sygdom

Stk.2. Rejsetid i forbindelse med tjenesterejser medregnes fuldt ud i opgørelsen af arbejdstid. Arbejds- og opholdstid på tjenesterejser indregnes med en dagsnorm på 7,4 timer.

Stk.3. Kursus- og kongresdeltagelse indregnes med en dagsnorm, inkl. rejsetid, på 7,4 timer.

Bemærkning til §7, stk.2 og 3

Er dette åbenlyst urimeligt, kan medarbejder og nærmeste leder indgå konkrete aftaler, som afviger fra bestemmelsen.

Bemærkning til §7

Arbejdstiden opgøres i timer og minutter, og der foretages ingen afrunding ved opgørelsen af den præsterede arbejdstid, medmindre dette er aftalt lokalt.

Orlov

§8. Kræftens Bekæmpelse kan give medarbejdere orlov med løn, eller orlov med delvis løn (forskelsløn), hvis Kræftens Bekæmpelse efter gældende lovgivning kan modtage refusion i forbindelse med medarbejderens pasning af nærtstående med handicap eller alvorlig sygdom, eller børn med kronisk eller langvarig sygdom.

Stk. 2. Kræftens Bekæmpelse kan efter individuel vurdering bevillige medarbejdere orlov uden løn

Fleksibel arbejdstid

§ 9. Fleksibel arbejdstid (flekstid) betegner de arbejdstimer en medarbejder præsterer mere eller mindre i forhold til den gennemsnitlige ugentlige arbejdstid jf. aftalens § 3, (fuldtid) eller aftalens § 4 (deltid), uden at der er tale om beordret overarbejde jf. aftalens §10.

Stk.2. En medarbejder opsparer flekstid, hvis den præsterede arbejdstid efter opgørelse jf. aftalens § 7, har oversteget den gennemsnitlige ugentlige arbejdstid, jf. aftalens § 3, (fuldtid) eller aftalens § 4 (deltid), og afvikler flekstid, hvis arbejdstiden ligger under den gennemsnitlige ugentlige arbejdstid. Flekstid opspares og afvikles i forholdet time til time og bør afvikles inden for det kalenderår, det opspares.

Overarbejde

§ 10. Overarbejde betegner en af nærmeste leder pålagt pligt for medarbejderen til at præstere arbejdstid ud over den gennemsnitlige ugentlige arbejdstid efter opgørelse i henhold til aftalens § 7. Overarbejde tilrettelægges så vidt muligt på ugens fem første dage, og overarbejde på fredage efter kl. 16 undgås så vidt muligt.

Stk.2. Hvis medarbejderen af sin nærmeste leder er blevet pålagt overarbejde, godtgøres overarbejdet i henhold til stk. 4, dog jf. undtagelsen i stk. 3. Hvis overarbejde har været en forudsætning for den ansvarlige varetagelse af opgaverne i stillingen, skal medarbejderen være opmærksom på at orientere nærmeste leder efterfølgende. Overarbejde, der har været en forudsætning for den ansvarlige varetagelse af opgaverne i stillingen honoreres efter §10 stk. 4.

Stk.3. For medarbejdere med rådighedsforpligtelse og rådighedstillæg betragtes de første 35 timers overarbejde pr. kalenderkvartal som merarbejde, der kan afspadseres i forholdet time til time. For akademikere omfattet af Kræftens Bekæmpelses overenskomst med Akademikerne, ansat på den nye lønstruktur med rådighedsforpligtelse og rådighedstillæg, betragtes de første 20 timers overarbejde pr. kalenderkvartal som merarbejde, der kan afspadseres i forholdet time til time.



For deltidsansatte nedsættes rådighedsforpligtelsen i forhold til beskæftigelsesgraden mod en tilsvarende reduktion i tillægget.

Stk.4. Beordret overarbejde godtgøres med et tillæg på 50%. Overarbejde ud over tre timer om dagen og på fredage efter kl. 18, lørdage, søn- og helligdage og de i Kræftens Bekæmpelses fællesaftale om ferie nævnte faste fridage med løn, udgør tillægget dog 100%.

Stk.5. Hvis medarbejderens arbejdsopgaver tillader det, skal der i videst muligt omfang gives erstatningsfrihed af samme varighed som det præsterede overarbejde med tillæg af den i stk. 4 nævnte procentsats. Hvis denne erstatningsfrihed ikke er afviklet inden for et kalenderår, udbetales overarbejdet i henhold til stk.6.

Stk.6. Hvis den pågældende medarbejders opgaver ikke tillader afspadsering efter stk. 5, skal overarbejdet godtgøres med erstatningsfrihed af samme varighed som det præsterede overarbejde og med udbetaling af det i stk. 4 nævnte tillæg.

Stk.7. Hvis den præsterede arbejdstid jf. aftalens § 4 (deltid) overstiger den gennemsnitlige ugentlige arbejdstid som følge af beordret overarbejde, uden at den gennemsnitlige ugentlige arbejdstid for fuldtid, jf. aftalens § 3, overskrides, betragtes arbejdstiden som flekstid, der afvikles i henhold til aftalens § 9.

§ 11. Overarbejde skal afvikles inden for samme kalenderår, hvor arbejdstiden er oversteget.

Bemærkning til § 11, stk.1

Efter aftale mellem nærmeste leder og medarbejder kan ikke-afspadseret overarbejde enten udbetales ved den førstkommende lønudbetaling efter kalenderårets afslutning eller overføres til afspadsering i det følgende kalenderår.

Ved udbetaling af overarbejde beregnes betalingen pr. overarbejdstime som $\frac{1}{1924}$ af årslønnen for fuldtidsbeskæftigelse. Timelønnen tillægges de i aftalens § 10, stk.4, nævnte tillæg, hvis de ikke er udbetalt tidligere.

Stk.2. Tidspunktet for afspadseringen aftales mellem nærmeste leder og medarbejderen.

Stk.3. Hvis medarbejderen bliver syg under planlagt afspadsering, suspenderes afspadseringen. Tilsvarende gælder, hvis medarbejderen bliver syg inden afspadseringen påbegyndes.

§12. Tillidsrepræsentantens indsigt i overarbejde mv.

Tillidsrepræsentanten kan efter anmodning få opgørelser over den enkelte medarbejders overarbejde, afspadsering, ferie mv.

Stk.2. Hvis en medarbejders, eller medarbejdergruppes, overarbejde antager et væsentligt omfang, tager nærmeste leder, medarbejderen eller medarbejdergruppen initiativ til en drøftelse af, hvordan overarbejdet kan nedbringes. Det kan f.eks. ske ved prioritering af arbejdsopgaverne eller tilførsel af yderligere resourcer.

Arbejdstidens tilrettelæggelse

§ 13. Den daglige hvileperiode efter arbejdsmiljølovgivningen kan undtagelsesvis nedsættes fra 11 til 8 timer 1 gang ugentligt.

Stk.2. Efter lokal aftale kan hvileperioden nedsættes til 8 timer indtil 2 gange ugentligt, dog ikke 2 døgn i træk.

Stk.3. Der kan højst være 10 arbejdsdage mellem 2 fridage.

Bemærkning til § 13

'Hvileperioden' defineres som det tidsrum, der ikke er arbejdstid. Kræftens Bekæmpelse skal tilrettelægge arbejdet inden for de rammer, der er fastsat i arbejdsmiljølovgivningen. I tilfælde, hvor arbejdsmiljølovens regler om hvileperiode og fridøgn fraviges, skal der ydes tilsvarende kompenserende hvileperioder eller fridøgn. Hvor forholdene undtagelsesvis er af en sådan art, at det ikke er muligt at yde kompenserende hvileperioder eller fridøgn, skal der ydes passende beskyttelse.

Det forudsættes, at der tages størst muligt hensyn til medarbejderen ved den konkrete arbejdstilrettelæggelse. Dette indebærer bl.a., at arbejdstilrettelæggelsen aftales så tidligt som muligt, og at ændringer heri tilsvarende skal varsles så tidligt som muligt.

Det forudsættes endvidere, at den relevante tillidsrepræsentant orienteres, hvis det overvejes at gennemføre mere principielle ændringer i arbejdstilrettelæggelsen, således at den pågældendes eventuelle bemærkninger kan indgå i overvejelserne.

Opmærksomheden henledes endelig på samarbejdsaftalens regler om information og drøftelse af Kræftens Bekæmpelses forhold, herunder bl.a. beslutninger, der kan føre til betydelige ændringer i arbejdets tilrettelæggelse.

Overgangs- og ikrafttrædelsesbestemmelser

§ 14. Aftalen træder i kraft den 1. april 2018.

Stk.2. Arbejdstidsbestemmelser i tidligere fællesaftaler, overenskomster og Kræftens Bekæmpelses fællesoverenskomst erstattes med denne aftale med virkning fra 1. april 2018.

Stk.3. Aftalen kan opsiges skriftligt med 3 måneders varsel til en 31. marts, dog tidligst til den 31. marts 2021.

Stk.4. Aftalen kan opsiges individuelt af den enkelte organisation/det enkelte forhandlingsfællesskab, eller af de underskrivende forhandlingsberettigede organisationer samlet.

København, den 1. marts 2019



For Kræftens Bekæmpelse
HR-chef Charlotte Dehlie



DJØF som servicerende organisation



DM som servicerende organisation

A. Kvernød

Tillidsrepræsentant
For administrative akademikere
Ann-Britt Kvernød

Lise Stampe Møller-Jørgensen

Tillidsrepræsentant
For psykologer
Lise Stampe Møller-Jørgensen

Marie Hargreave

Tillidsrepræsentant
For forskere
Marie Hargreave

Mogens Munch Nielsen

Tillidsrepræsentant
For læger
Mogens Munch Nielsen

Helle Thorsen

HK
Helle Thorsen

Anne Marie Hansen

Fællestillidsrepræsentant
HK
Anne Marie Hansen

Hans Jessen

Dansk Sygeplejeråd
Hans Jessen

Emilie Stubkjær Nielsen

For Dansk Sygeplejeråd
Emilie Stubkjær Nielsen



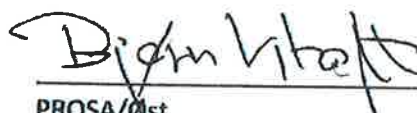
Dansk Socialrådgiverforening
Emil Lillelund



Danske Bioanalytikere
Tina Groth-Andersen



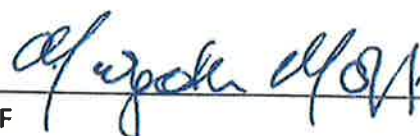
Kost og Ernæringsforbundet
Elnaz Rodriguez



PROSA/Øst
Bjørn Vitoft



Tillidsrepræsentant
PROSA/Øst
Nick Martinussen



3F
Margrethe Martinsen

Kræftens Bekæmpelses aftale om samarbejde og arbejdsmiljø

Denne fællesaftale om samarbejde og arbejdsmiljø er indgået mellem Kræftens Bekæmpelse og de forhandlingsberettigede organisationer.

Gennem aftalen ønsker parterne at styrke, kvalificere og effektivisere det tillidsfulde og respektfulde samarbejde mellem ledelsen og medarbejderrepræsentanterne i Kræftens Bekæmpelse om forhold og beslutninger, som har betydning for medarbejdernes arbejdsglæde, trivsel og resultatskabelse i forhold til foreningens mål samt for udviklingen af Kræftens Bekæmpelse som en attraktiv arbejdsplads. Med aftalen er det også ønsket at styrke, kvalificere og effektivisere samarbejdet mellem ledelsen og medarbejderrepræsentanterne om at sikre et godt psykisk og fysisk arbejdsmiljø.

Herudover ønsker parterne med aftalen at danne rammen om en fælles, målrettet og effektiv indsats for at varetage samarbejdet og arbejdsmiljøarbejdet i Kræftens Bekæmpelse så tæt på medarbejderne som muligt i hele organisationen.

Et tillidsfuldt og respektfuldt samarbejde mellem ledelsen og medarbejderrepræsentanterne forudsætter, at begge parter varetager deres funktion i gensidig respekt for hinandens roller, holder hinanden orienteret om væsentlige forhold af betydning for arbejdspladsen, samt at medarbejderrepræsentanterne informeres om alle væsentlige forhold for arbejdspladsen på et sådan tidspunkt, at medarbejdernes synspunkter kan indgå i ledelsens beslutninger og være med til positivt at sikre arbejdspladsens fortsatte udvikling.

Alle udvalg skal være tillidsfulde dialogrum, hvor nye idéer kan drøftes og udvikles med afsæt i de forskellige vilkår, udfordringer og behov i Kræftens Bekæmpelses afdelinger. Aftalen fastlægger rammerne for udvalgenes samarbejde om arbejdsforhold, som hører under ledelsesretten. Forhold der er reguleret af kollektive overenskomster og aftaler, herunder løn- og ansættelsesvilkår, hører således ikke under udvalgets arbejde.

Udvalgenes medarbejderrepræsentanter skal tage udgangspunkt i medarbejdergruppernes fælles interesser om arbejdspladsens forhold. Alle udvalg skal jævnligt evaluere deres arbejde med henblik på at sikre, at samarbejdet kvalificeres og målrettes.

Aftalen er fastlagt med hjemmel i arbejdsmiljøloven, kapitel 2, navnlig § 7, som åbner mulighed for, at der for at styrke og effektivisere organisationers samarbejde om sikkerhed og sundhed kan indgås aftale mellem de faglige lønmodtagerorganisationer og arbejdsgiveren, der fraviger bestemmelserne i arbejdsmiljøloven. Derudover er aftalen fastlagt med hjemmel i lov om information og høring af lønmodtagere § 3.

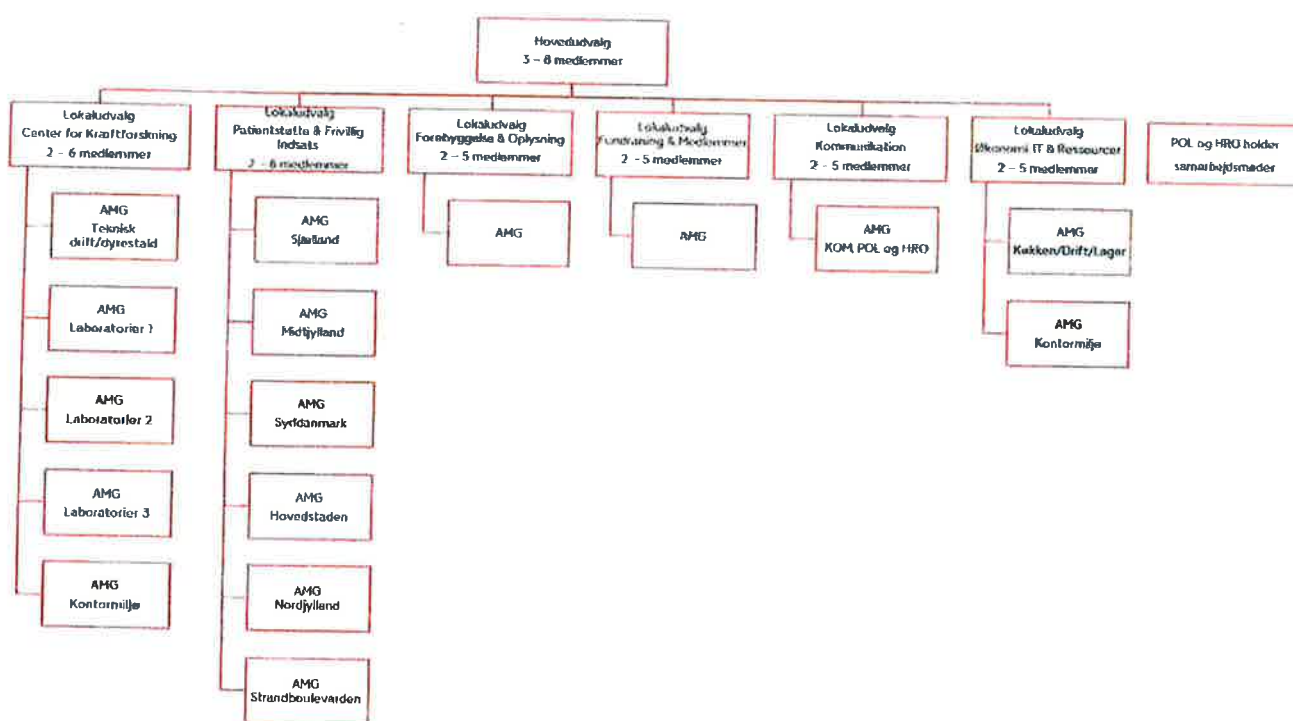
- Beskrivelse af nuværende organisering
- Beskrivelse af fremtidig organisering
- Begrundelse for den ændrede organisering
- Beskrivelse af forbedringen i forhold til samarbejdsopgaverne og arbejdsmiljøindsatsen

Stk. 5. Alle udvalg varetager både samarbejdsopgaver og arbejdsmiljøopgaver.

Stk. 6. SAM-strukturen kan ændres som følge af ændringer i ledelsesstrukturen, herunder hvis en afdeling i 12 på hinanden følgende måneder ikke er omfattet af bestemmelsen i §14 om etablering af lokaludvalg. Herudover kan SAM-strukturen ændres ved aftale i hovedudvalget.

Kompetence

§ 4. Udvalgene drøfter arbejds-, personale-, samarbejds-, og arbejdsmiljøforhold, der falder inden for formandens beslutningskompetence. Hvis spørgsmål falder uden for formandens beslutningskompetence, har medarbejderrepræsentanterne krav på, at formanden afklarer spørgsmålet.



Kapitel 2 Samarbejdsstrukturen – fælles for alle niveauer (§5-§6)

Indflydelse

§ 5. I samarbejdsstrukturen har parterne en gensidig pligt til at informere om og drøfte alt af betydning for arbejdet, personalet, samarbejdet og arbejdsmiljøet.

Information og drøftelse

§ 6. Den gensidige forpligtelse til information på alle niveauer er grundlaget for godt samarbejde.



Kapitel 1. Dækningsområde mv.

§ 1. Aftalen gælder for alle medarbejdere i Kræftens Bekæmpelse.

Stk. 2. Aftalen gælder alle forhold, som er væsentlige for arbejdspladsen såvel i samarbejdet som arbejdsmiljøarbejdet (psykisk og fysisk arbejdsmiljø).

Formål

§ 2. Aftalen skal skabe grundlag for at fastholde og styrke samspillet om samarbejde og arbejdsmiljø mellem ledelsen og medarbejderne. Aftalen skal desuden sikre, at alle medarbejdere har indflydelse på egne arbejdsforhold og på rammerne for arbejdet. Derfor skal arbejdet i samarbejdsstruktur (herefter 'SAM-strukturen') prioriteres og respekteres, ligesom udvalgenes medlemmer skal gives den nødvendige tid til udvalgsarbejdet og til uddannelse samt til varetagelse af arbejdsmiljøopgaverne.

Stk. 2. Formålet med samarbejdet er blandt andet at sikre

- At der på alle niveauer er et godt samarbejde i forhold til opgaveløsning, så ledelse og medarbejdere er i stand til at håndtere de udfordringer Kræftens Bekæmpelse/arbejdspladsen står over for
- Gode arbejdsvilkår og et godt psykisk og fysisk arbejdsmiljø
- At ledelse og medarbejdere i fællesskab arbejder for at opfylde Kræftens Bekæmpelses mål

Form og struktur

§ 3. SAM-strukturen tilgodeser Kræftens Bekæmpelses behov, og sikrer medarbejdernes mulighed for indflydelse. Strukturen opbygges sådan, at den medvirker til at gøre indflydelsen mere kvalificeret og effektiv. SAM-strukturen omfatter et hovedudvalg, lokaludvalg, herunder samarbejdsråder, og tager hensyn til organiseringen og forholdene på den enkelte arbejdsplads (herefter 'udvalg').

Stk. 2. Formanden for et udvalg har selvstændig ledelsesret, ansvar for arbejdsmiljøet, ansvar for personalepolitikker samt selvstændigt budget- og regnskabsansvar inden for udvalgets område.

Stk. 3. I Kræftens Bekæmpelse omfatter samarbejdsorganisationen to niveauer

- Hovedudvalget, der er det øverste udvalg for samarbejde og arbejdsmiljø
- Lokaludvalg eller samarbejdsråder på afdelingsniveau

Stk. 4. I særlige tilfælde kan lokaludvalg opdeles i underudvalg. Ønskes en ændret organisering af lokaludvalget, herunder med opdeling i et underudvalg for arbejdsmiljøarbejdet, indstilles dette til hovedudvalgets godkendelse.

Indstillingen til hovedudvalget skal indeholde en



Informationen skal gives så tidligt, på en sådan måde og i en sådan form, at den giver mulighed for en grundig drøftelse, så medarbejdernes/medarbejderrepræsentanternes synspunkter og forslag kan indgå i grundlaget for ledelsens beslutninger.

Stk. 2. Ledelsen skal informere om den seneste udvikling og den forventede udvikling i Kræftens Bekæmpelses/afdelingens aktiviteter og økonomiske situation, Beslutninger, som kan medføre væsentlige ændringer i arbejdets tilrettelæggelse og ansættelsesforholdene, herunder beslutning om f. eks. påtænkte organisationsændringer eller eventuelle påtænkte virksomhedsoverdragelser, træffes af ledelsen efter forudgående drøftelse med medarbejdernes repræsentanter i hovedudvalget.

Bemærkning til stk. 2:

Ved 'væsentlige ændringer i arbejdets tilrettelæggelse og ansættelsesforholdene' forstås f.eks. omlægning eller ændring af arbejdstiden, bortfald af væsentlige (omfangsmæssigt) arbejdsopgaver eller reduktion af personalet.

Stk. 3. Medarbejdersiden kan til en drøftelse supplere sig med en medarbejderrepræsentant fra en personalegruppe, der ikke er repræsenteret, men for hvem en beslutning vil medføre betydelige ændringer i arbejds- og personaleforhold. Medarbejdersiden skal fremsætte dette krav i forlængelse af, at punktet bliver optaget på dagsordenen for mødet.

Stk. 4. Alle forhold, som er omfattet af informationspligten, skal tages op til drøftelse, hvis en af parterne ønsker det.

Bemærkning til stk. 4:

Ansættelsesforhold for den enkelte medarbejder kan ikke drøftes i samarbejdsstrukturen.

Stk. 5. Udvalgene aftaler hvordan og i hvilken form medarbejderne i Kræftens Bekæmpelse (for hovedudvalget) og medarbejderne i afdelingen (for øvrige udvalg) skal orienteres om det enkelte udvalgs arbejde, bl.a. ved offentliggørelse af mødereferater. Udvalgene kan beslutte derudover at offentliggøre nyheder og meddelelser på intranettet Insite om emner drøftet på møderne.

Kapitel 3 Hovedudvalget

§ 7. Ud over de generelle regler i kapitel 2, gælder følgende for hovedudvalget, der er Kræftens Bekæmpelses øverste samarbejds- og arbejdsmiljøorgan.

Hovedudvalgets sammensætning

§ 8. Hovedudvalget består af mindst 3 og højst 8 deltagere på hver side. Antallet af ledelsesrepræsentanter kan ikke overstige antallet af medarbejderrepræsentanter.

Stk. 2. Af de 3 til 8 medarbejderrepræsentanter skal to være arbejdsmiljørepræsentanter. Ligeledes skal der være to arbejdsmiljøledere i hovedudvalget.



Stk. 3. Medarbejderrepræsentanterne er tillidsrepræsentanter. Medarbejderrepræsentationen skal afspejle personalesammensætningen i Kræftens Bekæmpelse. Derudover skal flest mulige afdelinger repræsenteres.

Stk. 4. Udvalget konstituerer sig med en formand og en næstformand. Direktøren for Kræftens Bekæmpelse er født formand. Næstformanden vælges af og blandt medarbejderrepræsentanterne og skal være tillidsrepræsentant.

Valg og udpegning til hovedudvalget

§ 9. Arbejdsmiljørepræsentanterne vælges af og blandt arbejdsmiljørepræsentanterne i lokaludvalgene. Arbejdsmiljølederne udpeges af formanden blandt arbejdsmiljølederne i lokaludvalgene.

Stk. 2. De øvrige medarbejderrepræsentanter og deres suppleanter udpeges af de forhandlingsberettigede organisationer efter indbyrdes aftale blandt organisationerne. Hvis antallet af medarbejderpladser ikke alle kan besættes med tillidsrepræsentanter eller tillidsrepræsentantsuppleanter, kan der vælges øvrige medarbejderrepræsentanter af og blandt medarbejderne i Kræftens Bekæmpelse. Disse sidestilles under deres funktionsperiode i hovedudvalget med tillidsrepræsentanter i forhold til beskyttelse i henhold til fællesaftale om tillidsrepræsentanter i Kræftens Bekæmpelse.

Stk. 3. Formanden udpeger de øvrige ledelsesrepræsentanter.

Stk. 4. Valg/udpegning af medlemmer til hovedudvalget sker for fire år i februar/marts med funktion pr. 1. april. Hvis grundlaget for et medlems udpegning ændres inden for fire års perioden, skal ny udpegning ske. Hvis et medlem går af, indtræder tillidsrepræsentantsuppleanten for den resterende funktionsperiode.

Møder i hovedudvalget

§ 10. Hovedudvalget holder ordinært møde mindst én gang i kvartalet. Udvalget holder derudover møder, når formand og/eller næstformand finder det nødvendigt, eller hvis mindst en tredjedel af udvalgets medlemmer anmoder om det og angiver de emner, der ønskes behandlet. Formandskabet udarbejder dagsorden med eventuelle bilag, der udsendes til medlemmerne mindst en uge før mødet. Senest 3 uger efter udvalgets møde udsendes beslutningsreferatet, som er godkendt af formandskabet. Referatet lægges samtidig på intranettet.

Dagsordner og referater

Stk. 2. Udvalgets dagsorden opbygges på følgende måde:

1. Godkendelse af referat af foregående møde
2. Orienteringssager og meddelelser
3. Sager til drøftelse/godkendelse
4. Eventuelt



Stk. 3. Udvalgets dagsordner og referater lægges på intranettet. Det samme gælder aftaler, politikker, vejledninger og retningslinjer, som er vedtaget af hovedudvalget eller efter indstilling fra hovedudvalget.

Hovedudvalgets opgaver

§ 11. Hovedudvalget har, udover den generelle opgave beskrevet i kapitel 2 nedenstående følgende opgaver. Opgaverne inden for sikkerhed og sundhed varetages på strategisk niveau i henhold til bekendtgørelse om samarbejde om sikkerhed og sundhed:

- Fortolker denne aftale og behandler uoverensstemmelser herom
- Tager stilling til ændringer af samarbejdsstrukturen, f.eks. oprettelse eller ændringer af lokaludvalg og til ændringer i arbejdsmiljøstrukturen, f.eks. ændringer af arbejdsmiljøgrupper under lokaludvalgene, bl.a., jf. § 16 i bekendtgørelse om samarbejde om sikkerhed og sundhed
- Sørger for udarbejdelse af en plan over SAM-organisationens opbygning med oplysning om medlemmer, og sørger for, at medarbejderne bliver bekendt med planen
- Drøfter personalepolitikker og fælles retningslinjer for hele Kræftens Bekæmpelse, eller som berører mere end et lokaludvalg, herunder følger op på Kræftens Bekæmpelses sygefravær og sygefraværspolitik
- Evaluerer gennemførelsen af medarbejderudviklingssamtaler en gang årligt
- Planlægger, leder og koordinerer virksomhedens samarbejde om sikkerhed og sundhed
- Forstår de nødvendige aktiviteter til beskyttelse af de ansatte og til forebyggelse af risici
- Gennemfører den årlige arbejdsmiljødrøftelse, jf. § 9 i bekendtgørelse om samarbejde om sikkerhed og sundhed
- Kontrollerer sikkerheds- og sundhedsarbejdet og sørger for, at lokaludvalgene og arbejdsmiljøgrupperne orienteres og vejledes herom
- Deltager i udarbejdelsen af virksomhedens arbejdspladsvurdering, herunder inddrager sygefravær, under iagttagelse af gældende forebyggelsesprincipper, jf. bekendtgørelse om arbejdets udførelse kapitel 2a
- Rådgiver arbejdsgiveren om løsning af sikkerheds- og sundhedsmæssige spørgsmål og om, hvordan arbejdsmiljø integreres i virksomhedens strategiske ledelse og daglige drift
- Sørger for, at årsagerne til ulykker, forgiftninger og sundhedsskader samt tilløb hertil undersøges, og sørger for at få gennemført foranstaltninger, der hindrer gentagelse Hovedudvalget skal en gang årligt udarbejde en samlet oversigt over ulykker, forgiftninger og sundhedsskader i Kræftens Bekæmpelse
- Holder sig orienteret om lovgivning om beskyttelse af de ansatte mod sikkerheds- og sundhedsrisici
- Opstiller principper for tilstrækkelig og nødvendig oplæring og instruktion, tilpasset arbejdsforholdene i Kræftens Bekæmpelse og de ansattes behov, samt sørger for, at der føres stadig kontrol med overholdelse af instruktionerne
- Rådgiver Kræftens Bekæmpelses ledelse om Kræftens Bekæmpelses kompetenceudviklingsplan inden for sikkerhed og sundhed, jf. § 39 i bekendtgørelse om samarbejde om sikkerhed og sundhed



- Medvirker aktivt til en samordning af arbejdet for sikkerhed og sundhed med andre virksomheder, når der udføres arbejde på samme arbejdssted

Hovedudvalget skal drøfte konsekvenserne af

- Love, som er væsentlige for personalet i Kræftens Bekæmpelse samlet, f.eks. væsentlige ændringer i arbejdsmiljølovgivningen
- Beslutninger i hovedbestyrelsen, som er væsentlige for personalet i Kræftens Bekæmpelse
- Kræftens Bekæmpelses visioner og mål for fremtiden
- Decentralisering/ændring af organisationsstrukturen
- HR-, kommunikations- og IT strategier/politikker
- Udviklingen i Kræftens Bekæmpelses økonomi (budget/regnskab)

HR & Organisationsudvikling bistår hovedudvalget med at løse opgaverne.

Generelt gælder for arbejdet i hovedudvalget

§ 12. Hovedudvalget drøfter og godkender forslag til politikker og fælles retningslinjer, jf. ovenfor. Når en af parterne ønsker det, skal der snarest muligt indledes drøftelser herom. I udvalgsarbejdet skal begge sider udvise positiv samarbejdsvilje og søge at opnå enighed.

Stk. 2. Hvis der *ikke* opnås enighed, skal formanden for hovedudvalget, hvis medarbejderrepræsentanterne ønsker det, redegøre for hvordan man ledelsesmæssigt vil forholde sig på området.

Kapitel 4 Lokaludvalg

§ 13. Ud over de generelle regler i kapitel 2, gælder følgende særligt for lokaludvalgene.

Lokaludvalgs sammensætning

§ 14. Lokaludvalg nedsættes, når der i 12 på hinanden følgende måneder har været mere end 25 ansatte i en afdeling. Lokaludvalg består af mindst 2 og højst 5 medlemmer på hver side. Dog består lokaludvalget i Center for Kræftforskning og Patientstøtte & Frivillig Indsats af mindst 2 og højst 6 medlemmer på hver side. Antallet af ledelsesrepræsentanter kan ikke overstige antallet af medarbejderrepræsentanter.

Stk. 2. Af de 2 til 5(6) medarbejderrepræsentanter skal en være arbejdsmiljørepræsentant. Ligeledes skal der være en arbejdsmiljøleder i lokaludvalget.

Stk. 3. Beskæftiger afdelingen tillidsrepræsentanter eller tillidsrepræsentantsuppleanter, udpeges medarbejderrepræsentanterne blandt disse. Medarbejderrepræsentationen skal derudover afspejle personalesammensætningen i afdelingen, så flest mulige områder/teams er repræsenteret.

Stk. 4. Valg/udpegning af medlemmer til lokaludvalget sker for fire år i februar/marts med funktion pr. 1. april. Udvalget konstituerer sig med en formand og en næstformand. Afdelingschefen er født formand. Beskæftiger afdelingen tillidsrepræsentanter, skal næstformanden vælges blandt



disse.

Stk. 5. Den aktuelle sammensætning af Kræftens Bekæmpelses lokaludvalg fremgår ovenfor. Formålet med sammensætningen af lokaludvalgene er at sikre, at lokaludvalgene afspejler afdelingernes størrelse, organisering og arbejdsmiljøopgaver.

Stk. 6. Indstilling om eventuelle ændringer i sammensætningen af udvalget eller organisering af udvalgets arbejde sendes til hovedudvalget.

Valg af arbejdsmiljørepræsentanter

§ 15. Valget af arbejdsmiljørepræsentanter sker for fire år i februar/marts med funktion pr. 1. april 2019 og herefter hvert 4 år.

Stk. 2. Valget af arbejdsmiljørepræsentanter til arbejdsmiljøgrupperne gennemføres som selvstændige valg i de områder som arbejdsmiljøgrupperne dækker.

Stk. 3. Formålet med etableringen af arbejdsmiljøgrupper er at sikre, at arbejdsmiljøorganisationen afspejler afdelingens størrelse, organisering, herunder en lokal/geografisk organisering, samt særligt opmærksomhedskrævende arbejdsmiljøforhold, herunder arbejde i laboratorier og høje følelsesmæssige krav.

Stk. 4. Valg og udpegning planlægges og gennemføres lokalt. Hvis et medlem går af, vælges/udpeges efterfølgeren for resten af funktionsperioden.

Stk. 5. Arbejdsmiljørepræsentanterne vælges af og blandt de ansatte i afdelingen. I forhold til valgbarhed gælder reglerne i §2, stk. 3. i Kræftens Bekæmpelses fællesaftale om tillidsrepræsentation.

Udpegning til lokaludvalg

§ 16. I lokaludvalg for afdelinger med én arbejdsmiljøgruppe er arbejdsmiljørepræsentanten og arbejdsmiljølederen fødte medlemmer af lokaludvalget. I lokaludvalg for afdelinger med flere arbejdsmiljøgrupper vælges arbejdsmiljørepræsentanten af og blandt arbejdsmiljørepræsentanterne i afdelingen. Arbejdsmiljølederen udpeges af formanden for lokaludvalget blandt arbejdsmiljølederne.

Stk. 2. De øvrige medarbejderrepræsentanter og deres suppleanter udpeges blandt eventuelle tillidsrepræsentanter eller tillidsrepræsentantsuppleanter beskæftiget i afdelingen. Udpegningen foretages af de forhandlingsberettigede organisationer efter indbyrdes aftale blandt organisationerne. Hvis antallet af medarbejderpladser ikke alle kan besættes med tillidsrepræsentanter eller tillidsrepræsentantsuppleanter, vælges øvrige medarbejderrepræsentanter af og blandt medarbejderne i afdelingen. Disse sidestilles i deres funktionsperiode i lokaludvalget med tillidsrepræsentanter i forhold til beskyttelse i henhold til fællesaftale om tillidsrepræsentanter i Kræftens Bekæmpelse.



Stk. 3. De øvrige ledelsesrepræsentanter udpeges af formanden for lokaludvalget.

Stk. 4. Udpegning af medlemmer til lokaludvalg sker for fire år i februar/marts med funktion pr. 1. april. Hvis grundlaget for et medlems udpegning ændres inden for fire års perioden, skal ny udpegning ske. Hvis et medlem går af, indtræder suppleanten for den resterende funktionsperiode.

Møder i lokaludvalg

§ 17. Lokaludvalg holder ordinært møde mindst én gang i kvartalet. Udvalget holder derudover møder, når formand og/eller næstformand finder det nødvendigt, eller hvis mindst en tredjedel af udvalgets medlemmer anmoder om det og angiver de emner, der ønskes behandlet. Formandskabet udarbejder dagsorden med eventuelle bilag, der udsendes til medlemmerne mindst en uge før mødet. Senest 3 uger efter udvalgets møde udsendes beslutningsreferatet, som er godkendt af formandskabet. Referatet lægges samtidig på intranettet.

Stk. 2. Opstår der på mødet sager, der skal sendes til hovedudvalget, skal eventuelle afvigende meninger fra referatet sendes med.

Dagsordner og referater:

Stk. 3. Udvalgets dagsorden opbygges på følgende møde:

1. Godkendelse af referat af foregående møde
2. Orienteringssager og meddelelser
3. Orienteringssager fra hovedudvalget
4. Sager til drøftelse/godkendelse
5. Eventuelt

Stk. 4. Udvalgets dagsordner og referater lægges på intranettet. Det samme gælder lokale aftaler, politikker, vejledninger og retningslinjer, som er vedtaget af lokaludvalget eller efter indstilling fra lokaleudvalget.

Lokaludvalgs opgave

§ 18. Udvalgene har nedenstående opgaver, ud over den generelle opgave beskrevet i kapitel 2. Opgaverne inden for sikkerhed og sundhed varetages jf. bekendtgørelse om samarbejde om sikkerhed og sundhed, på operationelt niveau af lokaludvalg og arbejdsmiljøgrupper:

- Drøfter, hvordan Kræftens Bekæmpelses politikker og retningslinjer kan omsættes til handling på egen arbejdsplads
- Drøfter lokale forhold af betydning for arbejdsmiljøet
- Følger op på den årlige status for arbejdsmiljøet i lokaludvalgets område og omsætter aftalerne fra den årlige arbejdsmiljødrøftelse til lokal indsats
- Varetager og deltager i aktiviteter til beskyttelse af de ansatte og til forebyggelse af risici



- Deltager i planlægning af sikkerheds- og sundhedsarbejdet og deltager i udarbejdelsen af arbejdspladsvurderingen, herunder inddrager sygefravær, under iagttagelse af gældende forebyggelsesprincipper, jf. bekendtgørelse om arbejdets udførelse
- Kontrollerer, at arbejdsforholdene er sikkerheds- og sundhedsmæssigt fuldt forsvarlige
- Kontrollerer, at der gives effektiv oplæring og instruktion tilpasset de ansattes behov
- Deltager i undersøgelse af ulykker, forgiftninger og sundhedsskader samt tilløb hertil og anmelde dem til arbejdsgiveren eller dennes repræsentant
- Påvirker den enkelte til en adfærd, der fremmer egen og andres sikkerhed og sundhed
- Virker som kontakttled mellem de ansatte og hovedudvalget
- Forelægger sikkerheds- og sundhedsmæssige problemer, som arbejdsmiljøgruppen ikke kan løse, eller som er generelle for Kræftens Bekæmpelse, for lokaludvalget, og videre til hovedudvalget, hvor det er relevant

Generelt gælder for arbejdet i lokaludvalgene

§ 19. Når én af parterne ønsker det, skal der snarest muligt indledes drøftelser for at fastlægge lokale supplerende retningslinjer. De lokale retningslinjer kan supplere, men må ikke stride imod, de retningslinjer og politikker, der gælder for Kræftens Bekæmpelse som helhed. I udvalgsarbejdet skal begge sider udvise positiv forhandlingsvilje og søge at opnå enighed.

Stk. 2. Hvis der *ikke* opnås enighed, skal formanden for lokaludvalget, hvis medarbejderrepræsentanterne ønsker det, redegøre for, hvordan man ledelsesmæssigt vil forholde sig på området.

Kapitel 5 Samarbejds møder

§ 20. I afdelinger, der ikke har et lokaludvalg, afholdes samarbejds møder. Samarbejds møderne skal varetage opgaver, der ellers varetages af et lokaludvalg. På samarbejds mødet skal arbejdsmiljøspørgsmål også drøftes. Ud over de generelle bestemmelser i kapitel 2 gælder særligt for samarbejds møder.

Stk. 2. Alle ansatte i afdelingen deltager i samarbejds mødet. Samarbejds mødet afholdes én gang i kvartalet. Derudover afholdes samarbejds møder, når afdelingschefen finder det nødvendigt, eller hvis mindst en tredjedel af de ansatte anmoder om det og angiver de emner, der ønskes behandlet.

Arbejdsmiljøgruppe for afdelinger med samarbejds møder

§ 21. Der nedsættes en samlet arbejdsmiljøgruppe for afdelinger med samarbejds møder, med en arbejdsmiljørepræsentant, der vælges af og blandt medarbejderne i afdelingerne, og en arbejdsmiljøleder, der udpeges af afdelingscheferne for afdelinger med samarbejds møder samlet. Valget/udpegningen sker for fire år i februar/marts med funktion pr. 1. april. Valg og udpegning planlægges og gennemføres lokalt. Hvis et medlem går af, vælges/udpeges efterfølgeren for resten af funktionsperioden.



Stk. 2. Arbejdsmiljørepræsentanten vælges af og blandt de ansatte i afdelingerne med samarbejdsråder. I forhold til valgbarhed gælder reglerne i §2, stk. 3., i Kræftens Bekæmpelses fællesaf-tale om tillidsrepræsentation.

Stk. 3. Arbejdsmiljøgruppen for afdelinger med samarbejdsråder indgår ikke i samarbejdsråderne i afdelingerne.

§ 22. Ved deltagelse i møder uden for den normale arbejdstid ydes kompensation i overensstem-melse med den enkelte deltagers arbejdstidsvilkår, herunder i form af afspadsering time for time. Tilsvarende kompensation ydes for egentlig rejsetid, der ligger uden for normal arbejdstid.

Bemærkning til §22, stk. 1:

Deltagelse i SAM strukturen er en vigtig arbejdsaktivitet i Kræftens Bekæmpelse. For medarbejdere uden højeste arbejdstid indgår deltagelse i SAM aktiviteter uden for arbejdstiden i en samlet vurdering af merarbejde, jf. §6, stk. 2, i fællesaftalen om Arbejdstid.

Stk. 2. Medlemmer af SAM-strukturen har ret til befordringsgodtgørelse efter de gældende regler, i forbindelse med varetagelse af opgaver i SAM-strukturen.

Kapitel 6 Uddannelse i samarbejdsstrukturen

§ 23. Medlemmerne af arbejdsmiljøgrupperne skal gennemgå den lovpligtige arbejdsmiljøuddan-nelse. Medlemmerne af lokaludvalgene aftaler supplerende arbejdsmiljøuddannelse i forbindelse med den årlige arbejdsmiljødrøftelse. Ved drøftelsen skal arbejdsmiljøgruppen for afdelinger med samarbejdsråder inddrages.

Stk. 2. Medlemmerne af SAM-strukturen tilbydes inden for deres første 6 måneders funktion delta-gelse i et internt kursus om rolle- og opgavefordeling i SAM-strukturen.

Kapitel 7 Tvister eller uoverensstemmelser

§ 24. Hvis der opstår uenighed om aftalens forståelse, overholdelse eller anvendelse, skal uoverensstem-melsen søges bilagt ved drøftelse. Den part som ønsker en drøftelse skal fremsætte anmodning herom med angivelse af, hvori uenigheden består. Anmodningen skal fremsættes skriftligt og så snart den an-den part bliver bekendt med, at der opstår en uenighed om denne aftales forståelse, overholdelse eller anvendelse.

Bemærkning til §24, stk. 1:

Anmodningen fremsættes på det niveau, der bliver berørt af uenigheden om aftalens forståelse, overholdelse eller anvendelse.

Stk. 2. Fra det tidspunkt en af parterne har modtaget en anmodning, som nævnt i stk. 1, skal den inden for 1 måned tage skridt til at efterkomme anmodningen.



Stk. 3. Hvis uenigheden ikke kan løses på det niveau, hvor uenigheden er opstået, kan hver af parterne anmode om, at uenigheden drøftes på næstkommende møde i hovedudvalget.

Stk. 4. Hvis uenigheden nævnt i stk. 3 ikke løses, eller en af parterne ikke inden for fristen på 1 måned tager skridt til at opfylde sine forpligtelser efter sagens drøftelse på et hovedudvalgsmøde, kan den anden part anmode om, at sagen drøftes igen med deltagelse af de eller de berørte forhandlingsberettigede centrale organisationer på den ene side og Kræftens Bækæmpelse på den anden side. Mødet skal afholdes senest 1 måned efter begæring herom er fremsendt.

Stk. 5. Hvis parterne efter drøftelse, jf. stk. 4, ikke kan opnå enighed, kan sagen af en af parterne indbringes for faglig voldgift. Begæring om voldgiftsbehandling skal fremsættes skriftligt senest 2 uger efter og efterfølges med klageskrift senest 6 uger efter begæring om faglig voldgift er fremsendt til den modstående part. Sværskrift afgives herefter senest 6 uger fra modtagelsen af klageskriftet.

Stk. 6. Voldgiftsretten består af 5 medlemmer. 2 af medlemmerne vælges af Kræftens Bækæmpelse og 2 af de forhandlingsberettigede organisationer i fællesskab. Parterne søger i forening på en opmand og retter herefter henvendelse til Arbejdsrettens formand med anmodning om udpegnings af opmanden. Kan parterne ikke opnå enighed om en indstilling, anmoder parterne Arbejdsrettens formand om at udpege en opmand. Voldgiftsrettens kendelse er endelig og bindende for parterne, og voldgiftsretten kan idømme en bød, som efter aftale kan bruges på lokale foranstaltninger i samarbejdssystemet.

Kapitel 8 Overgangs- og Ikrafttrædelsesbestemmelser

§ 25. Aftalen træder i kraft den 1. april 2021.

Stk. 2. Aftalen kan opsiges skriftligt med 9 måneders varsel til en 31. marts, dog tidligst til den 31. marts 2024.

Stk. 3. Ved aftalens opsigelse optages forhandling om indgåelse af en ny aftale. Kan der ikke opnås enighed om en ny aftale inden udgangen af 9 måneders fristen, bortfalder aftalen.

Underkriftur

København, den 24/6 2022



For Kræftens Bækæmpelse
Forhandlingschef Charlotte Dehlie

København, den 24/6 2022



DJØF som serviceerende organisation



OM som serviceerende organisation



A. Kvernød

Tillidsrepræsentant
For administrative akademikere
Ann-Britt Kvernød

Marie Hargrave

Tillidsrepræsentant
For forskere
Marie Hargreave

Lise Stamp Møller-Jørgensen

Tillidsrepræsentant
For psykologer
Lise Stamp Møller-Jørgensen

Mogens Munch Nielsen

Tillidsrepræsentant
For læger
Mogens Munch Nielsen

Helle Thorsen

HK Service Hovedstaden
Helle Thorsen

Helle Løfstrøm Sørensen

Fællestillidsrepræsentant
HK Service Hovedstaden
Helle Løfstrøm Sørensen

Hans Jessen

Dansk Sygeplejeråd
Hans Jessen

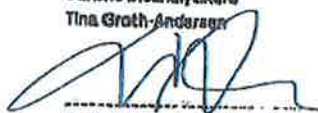




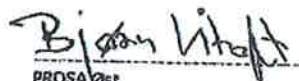
Dansk Socialrådgiverforening
Emil Lillund



Danske Bioanalytikere
Tina Groth-Andersen



Køst og Ernæringsforbundet
Lida Alkade



PROSA Øst
Bjarne Vitoft



Tillidsrepræsentant
PROSA Øst
Peter Wiemann



SF København
Margrethe Marchesen



HR

Protokollat om en fritvalgsordning i Kræftens BekæmpelseStrandboulevarden 49
2100 København ØTel +45 3525 7500
Fax +45 3525 7704
www.cancer.dkUNDER PROTEKTION AF
HENDES MAJESTÆT DRONNINGEN

Parterne er enige om, at den økonomiske ramme på 2%, jf. protokollat om øget og mere fleksibel arbejdstid indgået 29. januar 2016 i forbindelse med overenskomstforhandlingerne for perioden 1. april 2015 til 31. marts 2018, med virkning fra 1. januar 2020 bliver erstattet af en fritvalgsordning for den enkelte medarbejder.

Værdien i fritvalgsordningen optjenes i et kalenderår, og afvikles i det efterfølgende kalenderår. Fritvalgsordningen beregnes af den enkeltes medarbejders løn (grundløn og tillæg) i kalenderåret. Det særlige ferietillæg, værdien af fritvalgsordningen i kalenderåret før samt pension indgår ikke i beregningsgrundlaget af et givet års værdi i fritvalgsordningen.

Alle medarbejdere omfattet af en kollektiv overenskomst i Kræftens Bekæmpelse, samt medarbejdere ansat på individuelle vilkår svarende til overenskomstvilkår, er omfattet af fritvalgsordningen. Medarbejderen indtræder i fritvalgsordningen fra ansættelsestidspunktet. Ved fratræden udbetales værdien af tilgodehavende fra fritvalgsordningen.

Den enkelte medarbejder kan anvende værdien af sin fritvalgsordning i et givet kalenderår til enten løn eller pension eller frihed

- Udbetaling af fritvalgskontoens saldo som et engangstillæg inkl. pension ved næstkommende januar løn
- Løn i form af et månedligt pensionsgivende tillæg
- Pension i form af et årligt beløb der indsættes på medarbejderens pensionsordning (jf. overenskomst- eller kontraktbestemte pensionsordning), svarende til værdien af fritvalgsordningen inkl. pension
- Frihed i form af op til fem hele fridage med løn og pension

Senest den 31. oktober i et kalenderår underretter den enkelte medarbejder HR om, hvordan medarbejderen ønsker at anvende fritvalgsordningen i det efterfølgende kalenderår. Medarbejderen træffer valget for sin fritvalgsordning fremadrettet.

Hvis medarbejderen ønsker at ændre sin fritvalgsordning, skal medarbejderen tilsvarende underrette HR senest den 31. oktober i det efterfølgende år forud for ændringen af fritvalgsordningen.



Medarbejdere ansat fra 1. november og senere i et kalenderår, kan ikke træffe et valg for det efterfølgende kalenderår og vil få udbetalt frivalgskontoens saldo som et engangstillæg inkl. pension ved næstkommende januar løn.

Parterne er enige om på længere sigt at øge fleksibiliteten i ordningen mest muligt.

Kræftens Bekæmpelse holder fortsat lukket mellem jul og nytår, hvilket medarbejderne hermed varslers om. Medarbejderne skal afvikle feriedage, særlige feriedage, opsparet flekstid, frihed finansieret ved fritvalg mv. på arbejdsdage mellem jul og nytår.

Protokollatet har virkning fra 1. januar 2020 og erstatter ovennævnte protokollat om øget og mere fleksibel arbejdstid indgået 29. januar 2016.

København, den 1. marts 2019



For Kræftens Bekæmpelse
HR-chef Charlotte Dehlie



DJØF som servicerende organisation



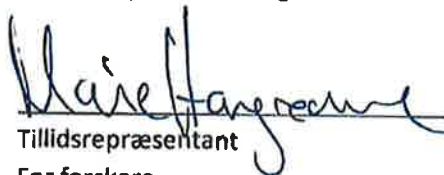
DM som servicerende organisation



Tillidsrepræsentant
For administrative akademikere
Ann-Britt Kvernør



Tillidsrepræsentant
For psykologer
Lise Stampe Møller-Jørgensen



Tillidsrepræsentant
For forskere
Marie Hargreave





Tillidsrepræsentant
For læger
Mogens Munch Nielsen



HK
Helle Thorsen



Fællestillidsrepræsentant
HK
Anne Marie Hansen



Dansk Sygeplejeråd
Hans Jessen



For Dansk Sygeplejeråd
Emilie Stubkjær Nielsen



Dansk Socialrådgiverforening
Emil Lillelund



Danske Bioanalytikere
Tina Groth-Andersen



Kost og Ernæringsforbundet
Elnaz Rodriguez



PROSA/Øst
Bjørn Vitoft





Tillidsrepræsentant

PROSA/Øst

Nick Martinussen



3F

Margrethe Martinsen



Strandboulevarden 49
2100 København Ø

Tlf +45 3525 7500
Fax +45 3525 7701
www.cancer.dk

Protokollat om rammer for etablering af bruttolønsordninger

UNDER PROTEKTION AF
HENDES MAJESTÆT DRONNINGEN

Det er aftalt mellem Kræftens Bekæmpelse og de underskrivende forhandlingsberettigede organisationer, at Kræftens Bekæmpelse kan indgå aftaler om bruttoløn med medarbejdere, som er omfattet af en overenskomst, der er underskrevet af en af de nedenstående organisationer.

Aftalen om en bruttolønsordning indgås mellem medarbejderen og dennes nærmeste leder under inddragelse af HR. Medarbejderen kan inddrage sin tillidsrepræsentant i drøftelserne. HR orienterer altid tillidsrepræsentanten om indgåelse af aftaler om bruttolønsordning ved aftalens etablering. Er der ikke valgt en tillidsrepræsentant på området, orienteres i stedet den forhandlingsberettigede organisation.

Bruttolønsordningen etableres, så den opfylder SKATs til enhver tid gældende betingelser vedrørende lønomlægning. Medarbejderne opfordres til selv at søge informationer og rådgivning hos SKAT.

Parterne er enige om ikke at etablere bruttolønsordninger, der vedrører sundhedsbehandling, sundhedsordninger, sundhedsforsikringer samt uddannelse og kompetenceudvikling, der er en forudsætning for medarbejderens varetagelse af sit job.

Bruttolønsordningen etableres sådan, at ingen afledte lønde (f.eks. Kræftens Bekæmpelses pensionsbidrag vedrørende medarbejderen og medarbejderens særlige ferietillæg) påvirkes af indgåelsen af aftalen.

Protokollatet har virkning fra den 1. april 2015 og erstatter den tidligere udgave af protokollatet.

Underskrifter

København, den 29. januar 2016



For Kræftens Bekæmpelse
HR-chef Charlotte Dehlie



DJØF som servicerende organisation



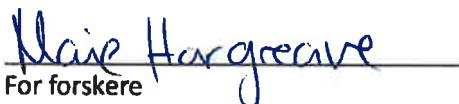
DM som servicerende organisation



For administrative akademikere
Ann-Britt Kvernød



For psykologer
Lise Stampe Møller-Jørgensen



For forskere
Marie Hargreave



For læger
Mogens Munch Nielsen



HK
Helle Thorsen



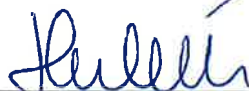
Fællestillidsrepræsentant, HK, Anne Marie Hansen



PROSA
Mikkel Nonboe



Tillidsrepræsentant, PROSA, Niels Christensen



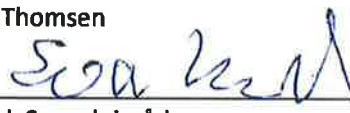
Kost- og Ernæringsforbundet
Hatun Ünsal



3F
Claus Hertz



Dansk Sygeplejeråd
Ulla Thomsen



Dansk Sygeplejeråd
Eva Lehgaard Kirkelund



Danske Socialrådgivere
Helge Rudi Andersen



Danske Bioanalytikere
Tina Groth-Andersen

Kræftens Bekæmpelses barselsaftale

Denne barselsaftale er indgået mellem Kræftens Bekæmpelse og de forhandlingsberettigede organisationer.

Reglerne om ret til orlov og dagpenge i forbindelse med barsel eller adoption findes i den til enhver tid gældende barselslov. Barselsaftalen indeholder kun de særlige regler om løn og pension mv., som supplerer lovgivningens regler.

Kapitel 1. Dækningsområde

§ 1. Aftalen gælder for alle medarbejdere i Kræftens Bekæmpelse, der har ret til løn under sygdom, og som er omfattet af en overenskomst, der henviser til denne aftale.

Stk. 2. For medarbejdere, der har ret til løn under sygdom, men ikke er omfattet af overenskomst, finder denne aftale også anvendelse, medmindre andet er aftalt i ansættelseskontrakten.

Stk. 3. Medarbejdere, der ikke har ret til løn under sygdom, og som er omfattet af en overenskomst, der henviser til denne aftale, omfattes af aftalen efter 2 års ubrudt ansættelse i Kræftens Bekæmpelse.

Stk. 4. Medarbejdere omfattet af aftalen er berettiget til orlov i henhold til kapitel 2, i den periode de er ansat i Kræftens Bekæmpelse.

Kapitel 2. Orlov

Fravær i forbindelse med graviditetsundersøgelser

§ 2. En gravid medarbejder kan holde fri med løn til graviditetsundersøgelser, hvis undersøgelserne kun kan finde sted i arbejdstiden. Medarbejderen skal søge at placere fraværet, så arbejdstiden påvirkes mindst muligt.

Orlov før fødslen (graviditetsorlov)

§ 3. En gravid medarbejder har ret til graviditetsorlov med løn fra 6. uge før forventet fødsel (den ultralydsfastsatte dato). Kræftens Bekæmpelse søger fuld dagpengerefusion for graviditetsorloven efter gældende lovgivning.

Orlov før modtagelsen (adoption)

§ 4. En medarbejder, der skal modtage et adoptivbarn i Danmark eller i udlandet, har ret til løn under orlov i den periode før modtagelsen, hvor medarbejderen har ret til dagpenge.

Bemærkning til §4:

Ansatte, der skal modtage et adoptivbarn i udlandet, har ret til lønnet orlov i op til 4 uger (eventuelt 8 uger) før modtagelsen, hvis de i perioden har ret til dagpenge.

Hvis medarbejderen modtager et adoptivbarn i udlandet, gælder retten til lønnet orlov fra udrejsedagen og indtil barnet er modtaget, dvs. når de formelle betingelser for at tage barnet med ud af landet er opfyldt. Den almindelige adoptionsorlov regnes fra dette tidspunkt, uanset om medarbejderen bliver i udlandet, efter betingelserne for at tage barnet med ud af landet er opfyldt.

Medarbejdere, der skal modtage et adoptivbarn, der opholder sig på en institution eller lignende i Danmark, har ret til lønnet orlov i op til 1 uge før modtagelsen, hvis de i perioden har ret til dagpenge.

Orlov indtil 10 uger efter fødslen/modtagelsen (tidl. barselorlov, adoptionsorlov og fædreorlov)

§ 5. Moderen har ret til orlov med løn i indtil 10 uger efter fødslen (tidl. barselorlov).

Stk. 2. Faderen har i forbindelse med barnets fødsel/adoption ret til orlov med løn i indtil 2 sammenhængende uger umiddelbart efter fødslen eller efter barnet kommer hjem (fædreorlov). Efter aftale med nærmeste leder kan de 2 uger placeres sammenhængende på et andet tidspunkt inden for de første 10 uger efter fødslen.



Stk. 3. En registreret partner har tilsvarende ret til orlov med løn i indtil 2 sammenhængende uger umiddelbart efter fødslen eller efter barnet kommer hjem, under forudsætning af at partnerne har været samlevende forud for fødslen. Efter aftale med nærmeste leder kan de 2 uger placeres sammenhængende på et andet tidspunkt inden for de første 10 uger efter fødslen.

Stk. 4. Adoptanter har ret til orlov med løn *én ad gangen* i de første 10 uger efter modtagelsen af barnet.

Stk. 5. Adoptanter har ret til orlov med løn *samtidig* i op til to sammenhængende uger efter barselsloven, inden for de første 10 uger efter barnets modtagelse.

Orlov efter den 10. uge efter fødslen/modtagelsen (tidl. forældreorlov)

§ 6. Moderen har ret til løn i 11 uger efter den 10. uge efter fødslen (tidl. forældreorlov), jf. barselsloven. Faderen har ret til løn i 10 uger efter den 10. uge efter fødslen (tidl. forældreorlov), jf. barselsloven.

Stk. 2. Herudover har medarbejderen ret til løn i 7 uger efter den 10. uge efter fødslen (tidl. forældreorlov). Hvis begge forældre er medarbejdere i Kræftens Bekæmpelse, kan denne lønret dog højst udnyttes af forældrene i 7 uger tilsammen. Forældrene kan vælge at dele de 7 uger mellem sig.

Stk. 3. Den ene adoptant har ret til løn i 11 uger efter den 10. uge efter modtagelsen (tidl. forældreorlov). Faderen/den anden adoptant har ret til løn i 10 uger efter den 10. uge efter modtagelsen (tidl. forældreorlov).

Stk. 4. Herudover har en adoptant ret til løn i 7 uger efter den 10. uge efter fødslen (tidl. forældreorlov). Hvis begge adoptanter er medarbejdere i Kræftens Bekæmpelse, kan denne lønret dog højst udnyttes af forældrene i 7 uger tilsammen. Forældrene kan vælge at dele de 7 uger mellem sig.

Stk. 5. Faderen/den anden adoptant har ret til at placere lønnet forældreorlov inden for de første 10 uger efter fødslen/modtagelsen."

Bemærkning til § 6, stk. 1-4:

Hvis begge forældre/adoptanter er ansat i Kræftens Bekæmpelse, har de kun ret til 28 ugers løn efter den 10. uge efter fødslen (tidl. forældreorlov) tilsammen. Den lønret, der er efter stk. 1 er forbeholdt moderen, henholdsvis faderen kan ikke overføres til den anden af forældrene. Tilsvarende gælder med hensyn til den orlov, der efter stk. 3 er forbeholdt den enkelte adoptant. Forældrene/adoptanterne kan holde lønnet orlov efter den 10. uge efter fødslen (tidl. forældreorlov) samtidig, i forlængelse af hinanden eller på skift.

Bemærkning til § 6, stk. 5:

Sædvanligvis holdes orlov efter den 10. uge efter fødslen (tidl. forældreorlov) efter den 10. uge efter barnets fødsel/modtagelse. En far/den anden adoptant kan dog vælge at holde lønnet orlov efter den 10. uge efter fødslen/modtagelsen (tidl. forældreorlov) sammen med den anden af forældrene inden for de første 10 uger efter fødslen/modtagelsen. Det er ikke en betingelse, at ugerne holdes i tilknytning til en eventuel orlov efter § 5, stk. 2, 3 eller 5.

Lønret til flerlingeforældre



§ 7. Forældre med to eller flere børn ved samme fødsel (flerlingeforældre) har hver ret til yderligere 13 uger med løn. Tilsvarende gælder for flerlingeadoptanter, når børnene ved modtagelsen er under 1 år.

Lønret til soloforælder

§ 8. Hvor barnet kun har én forælder på tidspunktet for fødslen (soloforælder) øges lønretten med 10 uger. Tilsvarende gælder for adoptanter, når barnet kun har én forælder ved modtagelsen.

Forældres død

§ 9. Hvis en forælder dør efter barnets fødsel, indtræder den efterlevende forælder i den afdøde forælders uddnyttede ret til fravær med løn. Tilsvarende gælder for adoptanter, hvis den ene adoptant dør efter barnets modtagelse.

Genoptagelse af arbejdet/udskydelse af orlov

§ 10. En medarbejder, der i forbindelse med hel eller delvis genoptagelse af arbejdet har udskudt/forlænget sin orlov efter barselsloven, udskyder/forlænger tilsvarende retten til løn efter denne aftales §§ 5 og 6.

Stk. 2. Det er en forudsætning for at bevare lønretten, at medarbejderen fortsat er ansat hos Kræftens Bekæmpelse, når den udskudte/forlængede orlov holdes.

Bemærkning til § 10:

Reglerne om udskydelse/forlængelse af orlov i forbindelse med hel eller delvis genoptagelse af arbejdet fremgår af barselsloven. Det er en forudsætning for retten til løn, at Kræftens Bekæmpelse modtager fuld dagpengerefusion, når den udskudte/forlængede orlov holdes. Den ansatte får udbetalt aktuel løn, når den udskudte/forlængede orlov holdes.

Barnets hospitalsindlæggelse

§ 11. En medarbejder, hvis orlov forlænges på grund af barnets hospitalsindlæggelse, jf. barselslovens bestemmelser, har ret til løn i den forlængede periode, hvis indlæggelsen sker i en lønnet orlovperiode.

Stk. 2. En medarbejder, hvis orlov udsættes på grund af barnets hospitalsindlæggelse, jf. barselslovens bestemmelser, har ret til løn i samme omfang som i den oprindelige orlovperiode.

Bemærkning til § 11:

Hvis barnet hospitalsindlægges i en lønnet orlovperiode, og medarbejderen ikke genoptager arbejdet, med den følge at orloven med dagpenge forlænges, forlænges lønretten tilsvarende. Hvis barnet hospitalsindlægges i en lønnet orlovperiode, og medarbejderen under indlæggelsen genoptager arbejdet, med den følge at orloven med dagpenge udsættes, udsættes lønretten tilsvarende. Regnskab og Løn kan bede medarbejderen om at fremsende dokumentation for barnets hospitalsindlæggelse til Regnskab og Løn.

Dødfødsel, barnets død inden det fyldte 18 år eller bortadoption

§ 12. Hver af forældrene har ret til løn under orlov i indtil 28 uger efter barnets død, hvis barnet er dødfødt eller dør inden det fyldte 18. år. Samme ret til løn under orlov gælder for adoptanter og kommende adoptanter, der har modtaget et barn, hvis barnet dør, inden det fylder 18 år.



Stk. 2. Hvis barnet bliver bortadopteret inden den 32. uge efter fødslen, har hver af forældrene ret til løn under orlov i indtil 14 uger efter barnets bortadoption.

Stk. 3. Hvis moderen efter fødslen lider af en graviditetsbetinget sygdom, forlænges hendes fraværs- og dagpengeret samt retten til løn under orlov med hendes sygdomsperiode, dog højst indtil udløbet af den 46. uge efter fødslen. Ovenstående gælder kun i tilfælde omfattet af stk. 1, 1. pkt. og stk. 2.

Stk. 4. Udnyttes retten efter stk. 1, udsættes retten til løn under orlov efter § 6 (orlov med løn efter den 10. uge efter fødslen/modtagelsen (tidl. forældreorlov)) for et andet barn. Udsat fravær skal være udnyttet inden barnet fylder 9 år.

Faderens indtræden i moderens ret til fravær

§ 13. Når ganske særlige omstændigheder taler for det, kan faderen indtræde i moderens ret til barselsorlov, jf. barselslovens bestemmelser. Faderen har i sådanne tilfælde ret til løn under orloven.

Løn

§ 14. Lønnet orlov holdes før ulønnet orlov.

Stk. 2. Retten til orlov med løn efter dette kapitel er betinget af, at Kræftens Bekæmpelse modtager fuld dagpengerefusion efter barselsloven, svarende til det maksimale dagpengebeløb i forhold til den pågældendes beskæftigelsesgrad, jf. dog stk. 3.

Stk. 3. Betingelsen om fuld dagpengerefusion til Kræftens Bekæmpelse gælder ikke

1. under fravær til graviditetsundersøgelser
2. under almindelig graviditetsorlov i 6. og 5. uge før forventet fødsel
3. under almindelig graviditetsorlov i perioden fra 4. uge før forventet fødsel og indtil fødslen, når manglende dagpengeret og dermed refusionsadgang alene skyldes, at den ansatte ikke opfylder barselslovens beskæftigelseskrav
4. når en medarbejder har flere arbejdsgivere
5. når manglende dagpengeret og dermed refusionsadgang alene skyldes medarbejderens længerevarende ophold uden for landets grænser
6. når en medarbejder holder lønnet orlov efter § 5, stk. 3.

Bemærkning til § 14, stk. 2:

Forældre har efter barselsloven ret til at udstrække de 32 ugers forældreorlov med fulde dagpenge til 40 eller 46 ugers orlov med forholdsmæssigt nedsatte dagpenge. Hvis dagpengene nedsættes, bortfalder lønretten. Det er derfor vigtigt, at udstrækningen af dagpengene først får virkning efter det tidspunkt, hvor den lønnede orlov er afholdt.

Lønberegning

§ 15. For medarbejdere, der er berettiget til løn under sygdom, beregnes lønnen under orlov med løn på samme måde som løn under sygdom.

Stk. 2. For medarbejdere, der ikke er berettiget til løn under sygdom, men er omfattet af denne aftale, beregnes lønnen som gennemsnittet af de seneste 13 ugers lønindtægt bestående af timeløn, bonus



samt eventuelle funktions- og kvalifikationstillæg. I beregningsgrundlaget indgår endvidere fast påregnelige arbejdsbestemte og arbejdstidsbestemte tillæg.

Pensionsbidrag

§ 16. Under orlov uden løn indbetaler Kræftens Bekæmpelse det sædvanlige pensionsbidrag til medarbejderens pensionsordning. Hvis forældreorlovens 32 uger udstrækkes til 40 eller 46 uger, indbetales der dog ikke pensionsbidrag i de yderligere 8 eller 14 uger.

Bemærkning til § 16:

Der optjenes normal pensionsret under ulønnet orlov, uanset om medarbejderen har ret til dagpenge. Hvis en ansat udstrækker forældreorlovens 32 uger til 40 eller 46 uger, optjenes der dog ikke pensionsret i de yderligere 8 eller 14 uger.

Grundlaget for beregning af pensionsbidrag er den løn, som medarbejderen ville have fået, hvis vedkommende ikke havde været på orlov.

Optjening af ferie

§ 17. For bestemmelser vedrørende optjening af ferie i forbindelse med barsel henvises til Kræftens Bekæmpelses ferieaftale.

Stk. 2. Medarbejdere, der udstrækker forældreorlovens 32 uger til 40 eller 46 uger, optjener ikke ferie med løn under de yderligere 8 eller 14 uger.

Kapitel 3. Omsorgsdage

§ 18. Biologiske forældre, adoptivforældre og indehavere af forældremyndigheden har ret til 2 omsorgsdage pr. barn i hvert kalenderår til og med det kalenderår, hvor barnet fylder 7 år. Barnet skal have ophold hos medarbejderen.

Stk. 2. Ikke-afholdte omsorgsdage bortfalder ved kalenderårets udløb og kan ikke konverteres til konstant godtgørelse. Der kan dog ske overførelse til det følgende kalenderår af

1. omsorgsdage fra det kalenderår, hvor barnet er født/modtaget
2. omsorgsdage, som den ansatte er forhindret i at bruge, fordi den pågældende holder barsels-, adoptions- eller børnepasningsorlov i et helt kalenderår.

Bemærkning til § 18:

Ved 'ophold' forstås, at barnet enten har adresse hos eller regelmæssigt samkvem med den pågældende.

Retten til 2 omsorgsdage pr. kalenderår gælder, uanset på hvilket tidspunkt af året ansættelsen sker.

Retten til 2 omsorgsdage pr. år gælder også i forhold til børn, der er født/modtaget på et tidspunkt, hvor den ansatte ikke var omfattet af denne barselsaftale.

Retten til at overføre omsorgsdage efter stk. 2, nr. 2 gælder både omsorgsdage, som knytter sig til et nyfødt barn, og omsorgsdage, som knytter sig til ældre børn.



§ 19. Medarbejderen aftaler tidspunktet for afholdelse af omsorgsdage med sin nærmeste leder. Lederen bør imødekomme medarbejderens ønske, medmindre fraværet vil være uforeneligt med arbejdet.

Stk. 2. Omsorgsdage kan holdes som hele eller halve dage.

§ 20. På omsorgsdage har den ansatte ret til sædvanlig løn, jf. § 15.

§ 21. Hvis medarbejderen bliver syg, før omsorgsdagen er påbegyndt, betragtes dagen ikke som afholdt. Hvis medarbejderen bliver syg eller får andet lovligt forfald på omsorgsdagen, betragtes dagen som afholdt.

Bemærkning til § 21:

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

Kapitel 4. Andre bestemmelser

Uarbejdsdygtighed på grund af graviditet og fødsel

§ 22. Fravær som følge af uarbejdsdygtighed på grund af graviditet og fødsel uden for det tidsrum, hvor medarbejderen har ret til orlov efter barselsloven, betragtes som graviditetsbetinget sygefravær.

Dokumentation mv.

§ 23. Medarbejder skal dokumentere tidspunktet for forventet fødsel over for Kræftens Bekæmpelse ved at sende dokumentation fra læge eller jordemoder for forventet termin. Medarbejderen skal dokumentere tidspunktet for fødsel ved at sende en kopi af fødselsattest på barnet til Regnskab og Løn.

Stk. 2. En medarbejder, der adopterer, skal dokumentere, at adoptionsmyndighederne kræver, at barnet hentes på sit opholdssted, jf. § 4.

Stk. 3. Medarbejderen skal efter anmodning dokumentere, at betingelserne i § 5, stk. 3, er opfyldt.

Stk. 4. Medarbejderen skal efter anmodning fra Regnskab og Løn fremskaffe eller bekræfte oplysninger, der er nødvendige ved bedømmelsen af Kræftens Bekæmpelses krav på dagpengerefusion.

Stk. 5. Medarbejderen skal efter anmodning fra Regnskab og Løn give de oplysninger om den anden af forældrenes evt. afholdelse/forlængelse/udskydelse/udsættelse af orlov, som er nødvendige for vurderingen af, om betingelserne for ret til orlov og løn efter denne aftale er opfyldt.

Kapitel 5. Ikrafttrædelses- og overgangsbestemmelser

§ 24. Aftalen har virkning fra 1. april 2024.

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

Stk. 3. Aftalen kan opsiges individuelt af den enkelte organisation/det enkelte forhandlingsfællesskab, eller af de underskrivende forhandlingsberettigede organisationer samlet.

Underskrifter



København, den 29. august 2025



For Kræftens Bekæmpelse
Forhandlingschef Charlotte Dehlie

København, den 29. august 2025

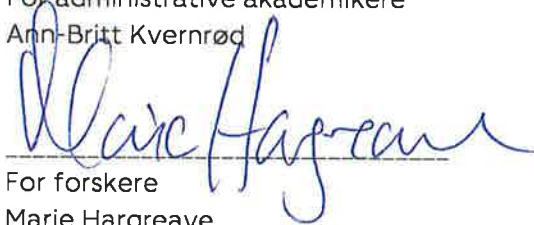


DJØF som serviceerende organisation

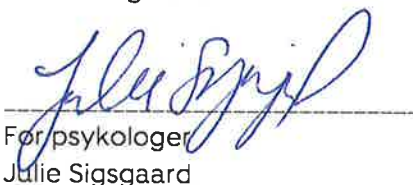


DM som serviceerende organisation

For administrative akademikere
Ann-Britt Kvernød



For forskere
Marie Hargreave



For psykologer
Julie Sigsgaard



For læger
Mogens Munch Nielsen



HK Service Hovedstaden
Helle Thorsen



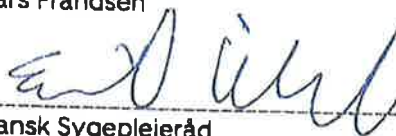
Fællestillidsrepræsentant
HK Service Hovedstaden
Helle Løfstrøm Sørensen



PROSA Øst
Mirza Cirkinagic



Tillidsrepræsentant
PROSA Øst
Lars Frandsen



Dansk Sygeplejeråd
Hans Jessen



Danske Socialrådgivere
Emil Lillelund



Danske Bioanalytikere
Tina Groth-Andersen



Kost og Ernæringsforbundet
Ulrik Frederiksen



3F København
Margrethe Martinsen

BILAG 8

Protokollat om seniorbonus som seniordage

Organisation & Ansvarlighed

HIL

Strandboulevarden 49
2100 København Ø

Tlf +45 35 25 75 00

www.cancer.dk

MINDEPROJEKT AF
HILNOS MÅLSTÆT UDRINGEN

I forbindelse med fornyelsen af Kræftens Bekæmpelses overenskomster for perioden 1. april 2021 – 31. marts 2024 var der ved en afsluttende forhandling den 7. juni 2021 enighed mellem Kræftens Bekæmpelse og de forhandlingsberettigede organisationer i Kræftens Bekæmpelse om at indgå en aftale om seniorbonus som seniordage.

Efter indgåelsen 27. juni 2023 af en aftale om seniorbonus og seniordage mellem Medarbejder- og Kompetencestyrelsen, Offentligt Ansattes Organisationer (Det statslige Område), CO10 - Centralorganisationen af 2010, Lærernes Centralorganisation og Akademikerne, er den indgåede aftale mellem Kræftens Bekæmpelse og de forhandlingsberettigede organisationer i Kræftens Bekæmpelse ændret ved OK24 som følger:

Seniorbonus som seniordage

§ 1. En medarbejder har fra og med det kalenderår, hvori medarbejderen fylder 62 år, ret til en årlig seniorbonus, der ydes i form af betalte seniordage.

Stk. 2. En medarbejder, der fylder 62 år fra den 1. januar til den 30. juni, har ret til at holde to betalte seniordage i det kalenderår, hvori medarbejderen fylder 62 år. En medarbejder, der fylder 62 år fra den 1. juli til den 31. december, har ret til at holde en seniordag i det kalenderår, hvori medarbejderen fylder 62 år.

Stk. 3. Medarbejdere har i de efterfølgende kalenderår efter det kalenderår, hvori de fylder 62 år, ret til at afholde to betalte seniordage om året.

Bemærkning til §1:

Værdien af seniorbonus udgør 0,8 pct. af medarbejderens sædvanlige årsindtægt inkl. værdi af fritvalgsordning. En seniordag udgør 7,4 timer, der reduceres forholdsmæssigt for deltidsansatte. Seniordage afvikles som hele eller halve fridage. Lederen fastsætter efter drøftelse med medarbejderen, hvornår seniordagene afvikles. Lederen inddrager så vidt muligt medarbejderens ønske, medmindre arbejdsaktiviteter forhindrer det.

Ikke-afholdte seniordage bortfalder ved kalenderårets udløb, medmindre de aftales overført til det efterfølgende kalenderår. Hvis det ikke har været muligt for den ansatte at planlægge og afvikle sine seniordage i kalenderåret, fordi Kræftens Bekæmpelse har undladt at fastsætte, hvornår seniordagene skal afvikles, overføres ikke-afholdte seniordage til det efterfølgende kalenderår. Ved ansættelsesforholdets ophør udbetales ikke-afholdte seniordage.

Stk. 4. Ret til seniorbonus som seniordage gælder ved siden af eventuelle øvrige senioraftaler, der måtte være indgået med baggrund i Kræftens Bekæmpelses seniorpolitik.

Kræftens Bekæmpelse

(13/10)

§ 2. Medarbejdere, der opfylder betingelserne for ret til seniorbonus, og som tiltræder ansættelse i løbet af kalenderåret, har ret til betalte senlordage i overensstemmelse med § 1.

Stk. 2. Fratræder en ansat, der har ret til seniorbonus, inden de to betalte senlordage er afviklet, udbetales værdien af en tilgodehavende seniorbonus.

§ 3. Timelønnede er ikke omfattet af bestemmelserne i §§ 1 – 2.

§ 4. Protokollatet træder i kraft 1. januar 2024 og erstatter protokollat om seniorbonus som senlordage indgået mellem parterne ved OK21.

København, den 30. september 2024

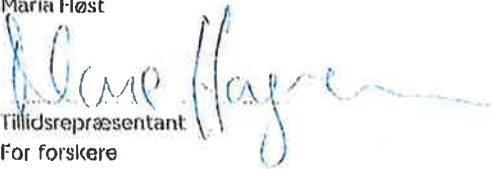

For Kræftens Bekæmpelse
HR-chef Helle Rømer Hansen


DM som serviceerende organisation


DM som serviceerende organisation

Tillidsrepræsentant
For administrative akademikere
Ann-Britt Kvernød


Tillidsrepræsentant
For psykologer
Maria Høst


Tillidsrepræsentant
For forskere
Marie Hargreave

(10/10)

Tillidsrepræsentant
For læger
Mogens Munch Nielsen

HK Service Hovedstaden
Helle Thorsen

Fællestillidsrepræsentant
HK Service Hovedstaden
Helle Løfstrøm Sørensen

Tillidsrepræsentant for laboranter
HK Service Hovedstaden
Lisbeth Schade Hansen

Dansk Sygeplejeråd
Hans Jessen

Dansk Socialrådgiverforening
Lavinie Flores EVILIC LILLELUND

Danske Bioanalytikere
Tina Groth-Andersen

Kost og Ernæringsforbundet
Ulrik Frederiksen



PROSA/Øst
Mirza Cirkinagic



Tillidsrepræsentant
PROSA/Øst
Lars Frandsen



3F København
Margrethe Martinsen