LEDERAFTALE FOR KRÆFTENS BEKÆMPELSE

§ 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, fratrædelse og eventuelle ændringer i ansættelsesvilkårene 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'.

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

§4. Grundlønsindplacering
Grundlønsindplaceringen for lederen sker i statens lønramme 33-37.

Ledere med akademisk uddannelse indplaceres i lønramme 36-37, mens ledere med ikke-akademisk uddannelse indplaceres i lønramme 33-36.

Grundlønsindplaceringen 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 engangsvederlag og resultatløn. Der kan indbetales pensionsbidrag af engangsvederlag 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, engangsvederlag eller resultatløn.

Stk. 3. Engangsvederlag fastsættes af Kræftens Bekæmpelse efter forhandling med lederen. Engangsvederlag 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.

AC, Lægeforeningen undtaget:	17,5%
HK:	15,0%
DS, DSR og DBIO:	16,6%

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.

§9. Dødsfald
Hvis en leder dør i ansættelsestiden, betaler Kræftens Bekæmpelse tre måneders løn til den ansattes ægtefælle eller samboende 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 Fællesaftale om ferie (bilag 2) med virkning fra 1. april 2012.

Stk. 2. Det særlige ferietillæg udgør 2,25 % pr. 1. april 2012 for alle ledere.

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

§ 11. Generelle ansættelsesvilkår mv.
Lederen er omfattet af en række generelle regelsæt, som fremgår af bilag 1.

§ 12. Opsigelse
Funktionærlovens regler om varsling af opsigelse og om fratrædelsesgodtgørelse gælder, medmindre 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.

§ 13. 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 besluttes.

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.

§ 14. 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.

§ 15. Hovedaftaler
For lederaftalen gælder nedenstående respektive hovedaftaler:

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

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

§ 16. Ikrafttræden og opsigelse
Lederaftalen træder i kraft pr. 1. april 2012.

Stk. 2. Lederaftalen kan opsiges skriftligt med 3 måneders varsel til en 31. marts, dog tidligst til den 31. marts 2015.

UNDERSKRIFTER

København, den 6/12 2012

For Kræftens Bekæmpelse
HR-chef Charlotte Dehlie

På vegne af AC organisationerne *
(Lægeforeningen undtaget)

Eva Secher Mathiasen,
formand for Dansk Psykologforening

For HK
Helle Thorsen

For Dansk Sygeplejeråd
Ulla Åkerlund Thomsen

For Dansk Socialrådgiverforening
Helge Rasmussen

For Danske Bioanalytikere
Sara Beck Jochumsen

* med forbehold for godkendelse i kompetente forsamlinger.

Bilag 1

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

1. Fællesaftale om ferie (bilag 2)
2. Fællesaftale om arbejdstid (bilag 3)
3. Kræftens Bekæmpelses samarbejdsaftale (bilag 4)
4. Protokollat om øget og mere fleksibel arbejdstid (bilag 5)
5. Protokollat om bruttolønsordninger (bilag 6)

Lederne omfattes af den til enhver tid gældende bestemmelser vedr. barsel og adoption, omsorgsdage, samt barns sygedage, i overenskomsten mellem Kræftens Bekæmpelse og organisationen.

Kræftens Bekæmpelse

29. august 2012

HR

Strandboulevarden 49
2100 København Ø

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

UNDER PROTEKTION AF
HENDES MAJESTÆT DRONNINGEN

Protokollat om øget og mere fleksibel arbejdstid

- **Engangstillæg på 2% i januar måned, første gang i 2013**

Parterne er enige om, at arbejdstiden i Kræftens Bekæmpelse gradvist skal øges i de kommende år. Med det mål er det aftalt mellem parterne, at der skal ske en udfasning af medarbejdernes op til 4 arbejdsdages betalt frihed med løn mellem jul og nytår.

Udfasningen sker på følgende vilkår:

Fra og med kalenderåret 2012 gives der ikke længere frihed med løn mellem jul og nytår.

Kræftens Bekæmpelse holder fortsat lukket mellem jul og nytår, hvilket medarbejderne hermed varsles om. Fra og med julen og nytåret 2012 skal medarbejderne afvikle feriedage, særlige feriedage, opsparet flekstid, omsorgsdage eller frihed uden løn på alle arbejdsdage mellem jul og nytår.

I forbindelse med udfasningen af friheden med løn mellem jul og nytår ydes en kompensation til alle medarbejdere omfattet af en overenskomst mellem Kræftens Bekæmpelse og en forhandlingsberettiget organisation, hvori der henvises til dette protokollat. Kompensationen ydes tillige til medarbejdere, der ansættes fremadrettet i henhold til en overenskomst mellem Kræftens Bekæmpelse og en forhandlingsberettiget organisation, hvori der henvises til dette protokollat.

Kompensationen ydes i form af en lønforbedring på 0,5% pr. dag. Kompensationen udmøntes som et engangstillæg på 2% af den enkelte medarbejders løn (grundløn + tillæg) i kalenderåret før udbetalingen af engangstillægget, dog således, at engangstillægget og det særlige ferietillæg ikke indregnes i opgørelsen af medarbejderens løn. Engangstillægget indregnes i opgørelsen af det særlige ferietillæg. Engangstillægget udbetales med januar lønnen hvert år, først gang i januar 2013.

Medarbejdere, der tiltræder efter indgåelsen af dette protokollat optjener ret til engangstillægget fra deres ansættelsestidspunkt. Det forholdsmæssigt udregnede engangstillæg udbetales med næstkommende januar løn.

Ved fratræden udbetales et forholdsmæssigt engangstillæg udregnet på baggrund af medarbejderens fratrædelsesdato.

København, den 18/12 2012

For Kræftens Bekæmpelse

Charlotte Dehlie
HR-chef

For de forhandlingsberettigede organisationer

På vegne af AC organisationerne *
(Lægeforeningen undtaget)
Eva Secher Mathiasen,
formand for Dansk Psykologforening

HK
Helle Thorsen

Fællestillidsrepræsentant, HK, Anne Marie Hansen

PROSA
Mogens Sørensen

Tillidsrepræsentant, PROSA, Niels Christensen

Kost- og Ernæringsforbundet

Lager, Post og Service (3F)

* med forbehold for godkendelse i kompetente forsamlinger

Kræftens Bekæmpelse

29. august 2012

Strandboulevarden 49
2100 København Ø

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

UNDER PROTEKTION AF
HENDES MAJESTÆT DRONNINGEN

Protokollat om rammer for etablering af bruttolønsordninger

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. 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.

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 Kræftens Bekæmpelses pensionsbidrag vedrørende medarbejderen ikke påvirkes af indgåelsen af aftalen. Det betyder, at Kræftens Bekæmpelse fortsat indbetaler det overenskomstfastsatte pensionsbidrag for medarbejderen til medarbejderens pensionsordning i forhold til medarbejderens fulde pensionsberettigede løn, uanset medarbejderens løn før skat nedsættes i forbindelse med etableringen af en bruttolønsordning.

København, den 18/12 2012

For Kræftens Bekæmpelse

Charlotte Dehlie
HR-chef

For de forhandlingsberettigede organisationer

På vegne af AC organisationerne *
(Lægeforeningen undtaget)
Eva Secher Mathiasen,
formand for Dansk Psykologforening

HK
Helle Thorsen

Fællestillidsrepræsentant, HK, Anne Marie Hansen

PROSA
Mogens Sørensen

Tillidsrepræsentant, PROSA, Niels Christensen

Kost- og Ernæringsforbundet

Lager, Post og Service (3F)

* med forbehold for godkendelse i kompetente forsamlinger

Kræftens Bekæmpelses ferieaftale

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

Ferieloven 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.

Aftale om ferie

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 $\frac{\text{timeløn} \times 37}{1924}$. For læger og psykologer gælder særlig timelønsaftale jf. bilag 10 til overenskomsten.

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 inden for det efterfølgende ferieår, indbetales feriepenge beregnet af den ferieberettigede løn til Feriekonto.

Bemærkning til §4, stk.1
De 18 ugers ulønnet forældreorlov er ikke feriepengeberettigede ved fratrædelse inden for det efterfølgende ferieår.

Stk.2. Hvis en medarbejder holder orlov uden løn i en periode på ét år eller mere uden, at der ydes overenskomstfastsat pensionsbidrag, afregner Kræftens Bekæmpelse den tilgodehavende ferie til FerieKonto. 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 i en periode på ét år eller mere, hvor Kræftens Bekæmpelse har afregnet tilgodehavende ferie til Feriekonto, 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 kompensation på en halv dags betalt frihed for hver omlagt feriedag/særlig feriedag. Medarbejderen kan vælge at få kompensationen udbetalt frem for afviklet som afspadsering.

Stk.2. Hvis omlægningen sker efter feriens/de særlige feriedages påbegyndelse, udgør kompensationen en hel dags betalt frihed for hver omlagt feriedag. Medarbejderen kan vælge at få kompensationen 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 ferieår. Har medarbejderen tidligere overført ferie, kan medarbejderen i særlige tilfælde for et konkret ferieår indgå skriftlig aftale med sin nærmeste leder om, at yderligere feriedage ud over 20 dage kan overføres til afvikling i det følgende ferieår. Aftalen skal være indgået senest 31. marts i ferieåret. 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 Ferie-Konto. Ferielovens regler for afvikling af ferie gælder også for overført ferie.

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 det pågældende ferieår, 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.

§ 7. Hvis tilgodehavende ferie ikke har kunnet afvikles som følge af en af de grunde, der er nævnt i § 24, stk. 1, i feriebekendtgørelsen, jf. bilag 1, kan nærmeste leder og medarbejderen skriftligt aftale, at hele eller dele af ferien overføres til det følgende ferieår. De nærmere vilkår for afviklingen af den overførte ferie aftales på samme måde som ved overførsel efter denne aftales § 6.

Stk.2. Værdien af eventuel tilgodehavende restferie ud over den aftalte overførte ferie udbetales ved ferieårets udløb. Værdien af eventuel tilgodehavende hovedferie udbetales ved ferieperiodens udløb.

Stk.3. Indgås der ikke aftale om overførelse af hele eller dele af ferien, udbetales værdien af tilgodehavende restferie ved ferieårets udløb, mens værdien af tilgodehavende hovedferie udbetales ved ferieperiodens udløb.

Bemærkning til § 7
Der henvises til ferielovens § 40 vedrørende kravene til aftale om overførsel af ferie i sådanne tilfælde.

Udbetaling af værdien af den tilgodehavende ferie, beregnet på baggrund af den ferieberettigede løn, kan først ske ved fratræden eller ved ferieårets udløb, medmindre der er tale om feriehindring i forhold til hovedferien. I så fald udbetales værdien af den tilgodehavende hovedferie ved ferieperiodens udløb. Værdien af den tilgodehavende ferie beregnes på grundlag af den ferieberettigede løn ved ferieårets/ferieperiodens udløb.

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.

Særligt ferietillæg
§ 10. I stedet for ferietillæg efter ferielovens §26 har medarbejderen krav på et særligt ferietillæg, der beregnes af den ferieberettigede løn. Procentsatsen for det særlige ferietillæg aftales mellem Kræftens Bekæmpelse og den enkelte forhandlingsberettigede organisation og fremgår af overenskomsten. Det særlige ferietillæg udbetales sammen med lønnen for april måned.

Stk.2. Særligt ferietillæg, der er udbetalt samlet ved ferieårets start, 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.3. Medarbejdere i Kræftens Bekæmpelse, der ikke er ansat i henhold til overenskomst, ydes et særligt ferietillæg på 1 ½ % beregnet af den ferieberettigede løn.

Sygdom under ferie
§11. Ud over erstatningsferie tildelt jf. ferielovens §13 stk. 3 om erstatningsferie kan Kræftens Bekæmpelse tildele erstatningsferie til en medarbejder, der bliver syg under ferien, tidligere end efter 5 sygedage. Aftale herom indgås mellem medarbejderen og HR. 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. Nærmeste leder fastsætter tidspunktet for afvikling af erstatningsferien i dialog med medarbejderen.

Bemærkning til §11
Af ferielovens §13, stk. 1 fremgår det, at ferien begynder ved arbejdstids begyndelse den første feriedag. I ferielovens §13, stk. 2, 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

§ 12. Ud over ferie i henhold til ferieloven optjener alle månedslønnede ansatte 0,42 særlige feriedag med løn for hver måneds ansættelse, svarende til 5 dage pr. år. Deltidsansatte optjener særlige feriedage forholdsmæssigt ud fra deres beskæftigelsesgrad. Deltidsansatte afvikler deres særlige feriedage på timebasis, jf. dog § 13 stk. 2. 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 §§ 13-16.

§ 13. Tidspunktet for afvikling af de særlige feriedage indenfor det pågældende ferieår 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 enkeltdage eller som halve dage.

§ 14. Medarbejderen kan skriftligt meddele sin nærmeste leder senest den 31. oktober i det indeværende ferieår, at de op til 5 særlige feriedage til afholdelse i samme ferieår ikke afvikles, men ønskes godtgjort kontant til medarbejderen ved ferieårets udløb, jf. denne aftales § 16.

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 et senere ferieår.

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

§ 16. Kontant godtgørelse for særlige feriedage udgør 2 ½ pct. af den ferieberettigede løn i optjeningsåret.

Stk.2. For hver afholdt særlig feriedag nedsættes godtgørelsen forholdsmæssigt.

Stk.3. Hvis den kontante godtgørelse tillige omfatter overførte særlige feriedage, forhøjes godtgørelsen med ½ pct. for hver overført dag.

Bemærkning til § 16
For overførte særlige feriedage er beregningsgrundlaget lønnen i det optjeningsår, der ligger umiddelbart forud for det ferieår, hvor dagene godtgøres kontant.

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

§ 17. 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

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.

Kapitel 6. Ikrafttrædelses- og overgangsbestemmelser
§ 18. Aftalen har virkning fra 1. april 2012.

Stk.2. Bestemmelserne om ferie, særlige feriedage, særligt ferietillæg og betalte fridage i overenskomster og Kræftens Bekæmpelses fællesoverenskomst erstattes med denne aftale med virkning fra 1. april 2012.

Kapitel 7. Opsigelse
§ 19. Aftalen kan opsiges skriftligt med 3 måneders varsel til en 31. marts, dog tidligst til 31. marts 2013.

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

København, den 18/12 2012

For Kræftens Bekæmpelse

Charlotte Dehlie
HR-chef

For de forhandlingsberettigede organisationer

På vegne af AC organisationerne

(Lægeforeningen undtaget)
Eva Secher Mathiasen,
formand for Dansk Psykologforening

HK
Helle Thorsen

Fællestillidsrepræsentant, HK, Anne Marie Hansen

PROSA
Mogens Sørensen

Tillidsrepræsentant, PROSA, Niels Christensen

Kost- og Ernæringsforbundet

Lager, Post og Service (3F)

* med forbehold for godkendelse i kompetente forsamlinger

Bilag 1
Feriebekendtgørelsens § 24, stk. 1

En lønmodtager er helt eller delvis afskåret fra at holde ferie, hvis lønmodtageren har en af følgende feriehindringer:

1) egen sygdom,
2) barselorlov, jf. dog stk. 2,
3) orlov til adoption, jf. dog stk. 2,
4) ophold i udlandet, forudsat at pågældende ikke er i et ansættelsesforhold, som er omfattet af ferieloven under opholdet,
5) overgang til selvstændigt erhverv,
6) overgang til arbejde i hjemmet,
7) valg til borgmester, udnævnelse til minister eller lignende tillidshverv,
8) indsættelse i en af kriminalforsorgens institutioner,
9) tvangsanbringelse,
10) lovligt varslede og afsluttede konflikter,
11) aftjening af værnepligt,
12) tjeneste i forsvaret på værnepligtslignende vilkår,
13) deltagelse i aktiviteter via en rådighedskontrakt med forsvarets reaktionsstyrker og SHIRBRIG,
14) manglende midler til at holde ferie på grund af en opstået tvist i ferieåret mellem lønmodtageren og arbejdsgiveren om et krav på feriepenge,
15) pasning af nærtstående syge eller døende, hvor lønmodtageren i en tidsbegrænset periode er tilkendt tabt arbejdsfortjeneste, løn eller vederlag efter serviceloven eller
16) orlov fra et ansættelsesforhold til pasning af nærtstående syge eller døende

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, 9 stk. 2-7, 10 og 11.

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 §§ 8-10 **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 § 12.

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 i henhold til Statens cirkulære om natpenge mv. for tjenestemænd i staten (Perst. nr. 019-06). 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 kvantitativ som en kvalitativ 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 med det antal timer, medarbejderen skulle have arbejdet den pågældende dag. Hvis der ikke er fastsat noget timetal for den pågældende dag, medregnes for fuldtidsansatte 7,4 timer og for deltidsansatte et forholdsmæssigt timetal

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

Derudover ydes tjenestefrihed med løn til

a) Barsel, adoption og omsorgsdage i henhold til gældende 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) Medarbejdere, der efter gældende lovgivning er berettiget til sygedagpenge ved pasning af alvorligt syge børn. Der kan efter aftale med HR ydes tjenestefrihed med løn ved barns længerevarende lægeordinerede behandling eller hospitalsindlæggelse

d) 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

e) Medarbejdere, der er bevilliget plejeorlov eller orlov til pasning af nærtstående med handikap eller alvorlig sygdom i henhold til gældende lovgivning

f) Varetagelse af borgerligt ombud (hverv 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

g) Tilkald som tilkaldedonor

Stk.2. Rejsetid i forbindelse med tjenesterejser medregnes fuldt ud i opgørelsen af arbejdstid.

Stk.3. Arbejds- og opholdstid på tjenesterejser indregnes med en dagsnorm på 7,4 timer for fuldtidsansatte og for deltidsansatte med et forholdsmæssigt timetal. Kursus- og kongresdeltagelse indregnes ligeledes med en dagsnorm.

Bemærkning til §7, stk.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.

Fleksibel arbejdstid
§ 8. 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 § 9.

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.

Overarbejde

§ 9. Overarbejde betegner en af nærmeste leder pålagt pligt for medarbejderen til at præstere arbejdstid udover 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 været en forudsætning for den forsvarlige varetagelse af opgaverne i stillingen, skal medarbejderen være opmærksom på at orientere nærmeste leder efterfølgende.

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.

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 § 8.

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

Bemærkning til § 10, 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 § 9, 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.

§11. 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 ressourcer.

Arbejdstidens tilrettelæggelse
§ 12. 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 § 12
'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
§ 13. Aftalen træder i kraft den 1. april 2012.

Stk.2. Arbejdstidsbestemmelser i overenskomster og Kræftens Bekæmpelses fællesoverenskomst erstattes med denne aftale med virkning fra 1. april 2012.

Stk.3. Aftalen kan opsiges skriftligt med 3 måneders varsel til en 31. marts, dog tidligst til den 31. marts 2013.

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

København, den 18/12 2012

For Kræftens Bekæmpelse

Charlotte Dehlie
HR-chef

For de forhandlingsberettigede organisationer

På vegne af AC organisationerne

(Lægeforeningen undtaget) *
Eva Secher Mathiasen,
formand for Dansk Psykologforening

HK
Helle Thorsen

Fællestillidsrepræsentant, HK, Anne Marie Hansen

PROSA
Mogens Sørensen

Tillidsrepræsentant, PROSA, Niels Christensen

Kost- og Ernæringsforbundet

Lager, Post og Service (3F)

* med forbehold for godkendelse i kompetente forsamlinger