

Strandboulevarden 49
2100 København Ø

Tlf +45 35 25 75 00

www.cancer.dk

UNDER PROTEKTION AF
HENDES MAJESTÆT DRONNINGEN

Overenskomst indgået mellem
Kræftens Bekæmpelse
og
Akademikerne

Overenskomsten er indgået mellem Kræftens Bekæmpelse og en række akademikerorganisationer under Akademikerne AC, der har underskrevet overenskomsten

Kræftens Bekæmpelse



Indholdsfortegnelse

§1.	Overenskomstens område	4
§2.	Ansættelsesbevis	4
§3.	Løn	4
§4.	Gammel lønstruktur	5
§5.	Ny lønstruktur	5
§6.	Funktion i højere stilling	8
§7.	Pension	8
§8.	Deltidsbeskæftigelse	9
§9.	Fleksjob	9
§10.	Arbejdstid	9
§11.	Ferie og særlige feriedage	9
§12.	Barsel og omsorgsdage	9
§13.	Barns sygdom	11
§14.	Uddannelse	11
§15.	Uddannelse af ikke-autoriserede psykologer	11
§16.	Dødsfald	11
§17.	Opsigelsesvarsler	11
§18.	Opsigelse	11
§19.	Omstruktureringer	12
§20.	Tillidsrepræsentant	12
§21.	Lokalaftaler	13
§22.	Samarbejde	13
§23.	Hovedaftaler	13
§24.	Overenskomstens varighed	13
	Underskrifter	13

Bilagsoversigt

Bilag 1	Oversigt over overenskomstens område og pensionskasser, opdateres løbende
Bilag 2	Skalatrinslønninger i gammelt lønstruktur
Bilag 3	Basislønintervaller for specialkonsulenter og chefkonsulenter
Bilag 4	Gammel lønstruktur – for akademikere ansat før 1. april 2015
Bilag 5	Implementering af ny løn for akademikere
Bilag 6	Fællesaftale om arbejdstid i Kræftens Bekæmpelse
Bilag 7	Kræftens Bekæmpelses ferieaftale
Bilag 8	Fællesaftale om tillidsrepræsentanter i Kræftens Bekæmpelse
Bilag 9	Protokollat om fritvalgsordning i Kræftens Bekæmpelse
Bilag 10	Protokollat om rammerne for etablering af bruttolønsordninger
Bilag 11	Kræftens Bekæmpelses barselsaftale
Bilag 12	Kræftens Bekæmpelses konsulentaftale
Bilag 13	Stillingsstruktur for forskere i Kræftens Bekæmpelse, Center for Kræftforskning
Bilag 14	Kræftens Bekæmpelses aftale om samarbejde og arbejdsmiljø



- Bilag 15 Protokollat om begrænsning af tidsbegrænsede ansættelser i Kræftens Bekæmpelse
- Bilag 16 Protokollat om fravigelse af fritvalgsordningen i Kræftens Bekæmpelse for forskere i Center for Kræftforskning
- Bilag 17 Protokollat om seniorbonus som seniordage



§1. Overenskomstens område

Overenskomstens dækningsområde omfatter akademikere i Kræftens Bekæmpelse, som har en uddannelse, der fremgår af Uddannelsesbilaget (for tiden bilag A) i den til enhver tid gældende Overenskomst for Akademikere i Staten, og hvor uddannelsen er en nødvendig forudsætning for varetagelsen af stillingen.

Stk. 2. Endvidere dækker overenskomsten kandidatuddannelser, som nævnt i statsoverenskomsten (for tiden bilag A), der gennemføres med udgangspunkt i en professionsbacheloruddannelse. Det er forudsat, at de pågældende kandidater udfører akademisk arbejde og ikke omfattes af anden gældende overenskomst.

Stk. 3. Medarbejdere omfattes af overenskomsten, ansat til mere end 8 timer i gennemsnit pr. uge, omfattes i Kræftens Bekæmpelse af Funktionærloven.

§2. Ansættelsesbevis

Kræftens Bekæmpelse udfærdiger et ansættelsesbevis til medarbejderen efter bestemmelserne i ansættelsesbevisloven.

§3. Løn

Lønnen udbetales månedsvis bagud, så den er til disposition den 3. sidste hverdag i måneden. Lønnen er specificeret på den ansattes lønseddel. Samtidig med lønudbetalingen indbetaler Kræftens Bekæmpelse pensionsbidrag i henhold til overenskomstens §7.

Stk. 2. Løn og tillæg reguleres i overensstemmelse med den aftalte procentregulering og reguleringsordning for ansatte i staten.

Stk. 3. Uanset om den ansatte er aflønnet efter den gamle lønstruktur eller efter ny løn for akademikere, består lønnen af et grundlønsforløb, hvori den ansatte placeres i forhold til sin anciennitet, jf. stk. 4-5. Lønnen kan herudover bestå af centralt og lokalt fastsatte tillæg.

Stk. 4. Den ansattes anciennitet regnes normalt efter kandidatalder, hvorved forstås det antal år den pågældende efter bestået eksamen har været beskæftiget med akademisk arbejde. Barselsorlov, jf. §9, herunder også ulønnet forældreorlov, og øvrig orlov, hvorunder den ansatte har modtaget fuld løn, samt eventuel værnepligtstjeneste efter afsluttet uddannelse, regnes med i lønancienniteten. Ancienniteten afrundes opad til et helt antal måneder. Det kan aftales, at relevant erhvervs erfaring før kandidateksamen kan medregnes i ancienniteten.

Bemærkning til stk. 4:

For kandidater, der har opnået ph.d.-graden, medregnes op til 3 år i ancienniteten ved senere ansættelse efter akademikeroverenskomsten. Ved evt. forlængelse af ansættelsesperioden som følge af barsel/adoption, langvarig sygdom eller værnepligtstjeneste tillægges der dog yderligere anciennitet svarende til denne forlængelse. For kandidater, der ikke gennemfører



hele ph.d.-forløbet, medregnes kun den del af forløbet, der er godkendt af uddannelsesinstitutionen samt eventuel fraværsperiode(r) inden for ansættelsesperioden som følge af barsel eller adoption.

Stk. 5. Ansættes en nyuddannet akademiker, som har afsluttet sin uddannelse med en skriftlig specialeafhandling, regnes anciennitet fra den første i den måned, hvor forhåndsgodkendelsen er givet.

Stk. 6. Tillidsrepræsentanten involveres i lønfastsættelsen ved ansættelse af medarbejdere på Ny løn, og inddrages i ansættelsen af nye medarbejdere så tidligt som muligt.

§4. Gammel lønstruktur

Akademikere ansat i Kræftens Bekæmpelse før 1. april 2015 aflønnes med efter den gamle lønstruktur, jf. bilag 4.

Stk. 2. Fra og med den 1. april 2016 vil akademikere, der er ansat på gammel løn, blive omplaceret til ny løn, når de står på sluttrin på gammel løn. Overgangen er permanent.

Stk. 3. Med virkning fra 1. april 2016 kan akademikere ansat på ikke-sluttrin på gammel løn frit overgå til ny løn, hvis overgangen ikke medfører en lønforbedring for medarbejderen. Overgangen er permanent.

§5. Ny lønstruktur

Akademikere ansat i Kræftens Bekæmpelse fra 1. april 2015 aflønnes i et grundlønforløb med 6 trin, der alle er 1-årige. Nyuddannede kandidater indplaceres på trin 4. Oprykning til trin 5 sker efter 2 års beskæftigelse, jf. §3, stk. 4 og 5.

Stk. 2. Bachelorer indplaceres på trin 1. Oprykning til trin 2 sker efter 1 års beskæftigelse, jf. §3, stk. 4 og 5. Sluttrin for bachelorer er trin 5 på skalaen.

Akademikere på ny løn (bachelorer)	Akademikere på ny løn (kandidater)	Kræftens Bekæmpelses grundløn pr 1. april 2021 (årligt grundbeløb marts 2012)	
Trinforløb	Trinforløb	Akademikere på ny løn (ekskl. pension)	
	1		246.751 kr.
	2		252.502 kr.
	4	4	286.811 kr.
	4	4	286.811 kr.
	5	5	309.111 kr.
		6	329.449 kr.
		7	333.661 kr.
		8	349.485 kr.



Lønnen består herudover af

a. Centralt aftalte funktionstillæg

- o Læger: Et lægetillæg på 43.300 kr. (grundbeløb marts 2012), svarende til det tidligere lægetillæg for læger med A-autorisation
- o Forskere: Et forskertillæg på 43.550 kr. (grundbeløb marts 2012), svarende til det statslige tillæg til videnskabelige assistenter
- o Administrative akademikere: et rådighedstillæg på
 - 36.700 kr. (grundbeløb marts 2012) på trin 4, svarende til det statslige tillæg for 1-3 års anciennitet
 - 41.900 kr. (grundbeløb marts 2012) på trin 5, svarende til det statslige tillæg for 4-6 års anciennitet
 - 57.700 kr. (grundbeløb marts 2012) på trin 6
 - 72.300 kr. (grundbeløb marts 2012) på trin 7
 - 79.500 kr. (grundbeløb marts 2012) på trin 8

Rådighedstillægget ydes for en rådighedsforpligtelse på 20 timer pr. kalenderkvartal

- o Psykologer: Et psykologtillæg på 36.700 kr. (grundbeløb marts 2012)

b. Centralt aftalte kvalifikationstillæg

- o Læger: Ved opnåelse af en ph.d. grad, erstattes lægetillægget af et ph.d. tillæg på
 - 57.700 kr. (grundbeløb marts 2012) på trin 6
 - 72.300 kr. (grundbeløb marts 2012) på trin 7
 - 79.500 kr. (grundbeløb marts 2012) på trin 8

Bedømmes en læge som kvalificeret som seniorforsker suppleres ph.d. tillægget af et seniorforskertillæg på 60.900 kr. (grundbeløb marts 2012)

Læger uden en ph.d. grad, ansat udenfor Center for Kræftforskning, som varetager en særlig specialfunktion i Kræftens Bekæmpelse, ydes et anciennitetstillæg, der erstatter lægetillægget:

- 57.700 kr. (grundbeløb marts 2012) på trin 6
- 72.300 kr. (grundbeløb marts 2012) på trin 7
- 79.500 kr. (grundbeløb marts 2012) på trin 8

Læger uden en ph.d. grad, ansat udenfor Center for Kræftforskning, som varetager en særlig specialfunktion i Kræftens Bekæmpelse, ydes et centralt fast-



sat kvalifikationstillæg, der supplerer anciennitetstillægget, ved gennemførelsen af en for stillingen relevant efteruddannelse på masterniveau. Kvalifikationstillægget er på 60.900 kr. (grundbeløb marts 2012)

Som udgangspunkt finansierer medarbejderen op til halvdelen af udgifterne til efteruddannelsen via en bruttolønsordning.

- o Forskere: Ved opnåelse af en ph.d. grad erstattes forskertillægget af et ph.d. tillæg på 57.700 kr. (grundbeløb marts 2012) på trin 6
72.300 kr. (grundbeløb marts 2012) på trin 7
79.500 kr. (grundbeløb marts 2012) på trin 8

Bedømmes en forsker som kvalificeret som seniorforsker suppleres ph.d. tillægget af et seniorforskertillæg på 60.900 kr. (grundbeløb marts 2012)

- o Psykologer: Ved opnåelse af autorisation erstattes psykologtillægget af et autorisationstillæg på
43.800 (grundbeløb marts 2012) på trin 5
57.700 kr. (grundbeløb marts 2012) på trin 6
72.300 kr. (grundbeløb marts 2012) på trin 7
79.500 kr. (grundbeløb marts 2012) på trin 8

Psykologer: Ved opnåelse af en for arbejdet i Kræftens Bekæmpelse relevant specialistgrad suppleres autorisationstillægget af et specialstillæg på 60.900 kr. (grundbeløb marts 2012)

Psykologer: Ved opnåelsen af en supervisoruddannelse suppleres autorisationstillægget og et evt. specialstillæg af et supervisortillæg på 12.500 kr. (grundbeløb marts 2012)

c. Individuelt aftalte funktionstillæg

d. Individuelt aftalte kvalifikationstillæg

Til allerede ansatte akademikere, der ønsker at overgå til Ny løn ydes et personligt tillæg, der udligner en eventuel forskel mellem pågældendes samlede løn og lønnen på ny løn (udligningstillæg). Derfor vil ingen allerede ansat akademiker, der ønsker at overgå til ny løn, opleve en lønnedgang i forbindelse med overgang til Ny løn.

Stk. 3. Lokal løndannelse

Efter forhandling mellem Kræftens Bekæmpelse og den relevante tillidsrepræsentant kan der ydes individuelt aftalte funktions- og kvalifikationstillæg til den enkelte ansatte. Forhandlingen



sker i et årligt løneftersyn, jf. Kræftens Bekæmpelses lønpolitik, og udmøntningen af tillæg tager udgangspunkt i de kriterier, Kræftens Bekæmpelse og tillidsrepræsentanterne har fastlagt i fællesskab som værende den indholdsmæssige ramme for Ny løn.

Stk. 4. Der vil kunne opstå uenigheder i forbindelse med tildelingen af individuelle løntillæg og det årlige løneftersyn. Uenigheder søges løst ved en ny forhandling mellem de lokale forhandlingsberettigede parter.

Opnås ikke enighed herved, kan begge parter tage initiativ til, at forhandlingen videreføres ved henholdsvis Kræftens Bekæmpelses forhandlingschef og den forhandlingsberettigede organisation. Forhandlingen kan af hver af parterne kræves afholdt inden for en frist af 3 uger efter den lokale forhandling. De centrale parters løsning af uenigheden er bindende for de lokale parter.

§6. Funktion i højere stilling

Under midlertidig funktion af mere end tre ugers varighed i en højere stilling ydes den ansatte et funktionstillæg. Funktionstillæggets størrelse fastsættes på baggrund af de arbejdsopgaver og ansvarsområder, den ansatte varetager i perioden. Medarbejderen kan inddrage tillidsrepræsentanten i fastsættelsen af funktionstillægget.

§7. Pension

Pensionsbidraget udgør 17,5 % af den pensionsgivende løn og betales af Kræftens Bekæmpelse.

Stk. 2. Den pensionsgivende løn defineres som den ansattes grundløn samt centralt og lokalt fastsatte tillæg.

Stk. 3. Den ansatte indtræder i pensionsordningen straks ved ansættelsen.

Stk. 4. Pensionen indbetales til den pensionskasse, den ansatte i kraft af sin uddannelse tilhører jf. bilag 1. De medarbejdere, der jf. oversigten hører til PFA pension, indmeldes under Kræftens Bekæmpelses firmapensionsordning i PFA.

Stk. 5. Ved fratrædelse kan medlemmet ikke frit disponere over pensionsordningen. Genkøb kan alene ske under særlige omstændigheder i forbindelse med varig ophold i udlandet eller indbetaling af en meget begrænset beløb. Den enkelte pensionskasse kan fastsætte nærmere regler.

Stk. 6. For timelønnede udbetaler Kræftens Bekæmpelse som udgangspunkt pensionsbidraget sammen med timelønnen i henhold til Fællesaftale om arbejdstid §5, stk. 1 (bilag 6)



Stk. 7. Hvis en ansat ønsker en større indbetaling til sin overenskomstfastsatte pensionsordning ved samtidig at få reduceret sin løn tilsvarende, skal Kræftens Bekæmpelse imødekomme ønsket. Den ansatte skal skriftligt oplyse om størrelsen af det forhøjede pensionsbidrag enten i form af et fast kronebeløb eller med en procent af den pensionsgivende løn, samt i hvilken periode det forhøjede pensionsbidrag indbetales. Kræftens Bekæmpelse kan fastsætte procedurer, f.eks. tidspunkt for fremsættelse af anmodninger og ændringer af indbetalinger mv.

Stk. 8. Udenlandske statsborgere, der ansættes i lønforløbet som forskere, kan vælge at blive bruttobeskattet af deres pensionsbidrag.

§8. Deltidsbeskæftigelse

Med hensyn til vilkårene for deltidsbeskæftigelse henvises til Fællesaftale om arbejdstid (bilag 6)

§9. Fleksjob

Ved ansættelse i fleksjob i Kræftens Bekæmpelse aflønnes den ansatte i henhold til gældende overenskomst efter forhandling med den relevante tillidsrepræsentant.

§10. Arbejdstid

Med hensyn til vilkårene for arbejdstiden henvises til Fællesaftale om arbejdstid (bilag 6).

§11. Ferie og særlige feriedage

Med hensyn til optjening og afvikling mv. af ferie og særlige feriedage henvises til Kræftens Bekæmpelses ferieaftale (bilag 7).

Stk. 2. Uagtet §14 i Kræftens Bekæmpelses ferieaftale (bilag 7) kan medarbejdere ansat som forskere med tillæg efter overenskomstens bestemmelser for forskere, ansat inden for Stillingsstruktur for forskere i Kræftens Bekæmpelse, Center for Kræftforskning (bilag 13) på et hvilket som helst tidspunkt i et indeværende ferieår meddele nærmeste leder, at de ønsker de særlige feriedage til afholdelse i samme ferieår godtgjort kontant med den næstkommende lønkørsel. Samme medarbejdergruppe kan ligeledes overføre særlige feriedage til senere kontant godtgørelse.

Stk. 3. Det særlige ferietillæg udgør 2,75 %.

§12. Barsel og omsorgsdage

Den ansatte er omfattet af Kræftens Bekæmpelses barselsaftale.

Stk. 2. Hvis en akademiker har terminsdato, jf. vandrejournalen, indenfor 3 måneder efter ansættelsesophør, og den ansatte har haft 12 måneders uafbrudt ansættelse forud for ansættelsesophøret, er den ansatte berettiget til løn og pension under barslen jf. stk. 1.



Stk. 3. Bestemmelsen i stk. 2 gælder ligeledes, hvis den ansatte har haft tidsbegrænsede ansættelser svarende til 12 måneders ansættelse med mindre end 1 måneds samlet afbrydelse mellem stillingerne.

§13. Barnes sygdom

Den ansatte har ret til to dages frihed med løn til pasning af et sygt barn i henhold til § 7, stk. 1, nr. 2, b) i fællesaftalen om arbejdstid (bilag 6), når

- Hensynet til barnets forhold gør dette nødvendigt
- Forholdene i Kræftens Bekæmpelse tillader det
- Barnet er under 18 år
- Barnet er hjemmeboende

§14. Uddannelse

Kræftens Bekæmpelse afsætter årligt en pulje på 150.000 kr. til kompetenceudvikling af akademikere ansat som rådgivere i kræftrådgivningerne og på Kræftlinjen. Puljen anvendes til længerevarende kompetenceudviklingsforløb, og kan herunder anvendes til psykologers videreuddannelse i forbindelse med specialistuddannelse.

Stk. 2. Der uddeles midler fra puljen én gang årligt. Puljen kan søges af akademikere, der har været ansat i Kræftens Bekæmpelse i mindst et år.

Stk. 3. Eventuelle ubrugte puljemidler lægges til det følgende års pulje.

§15. Uddannelse af ikke-autoriserede psykologer

Kræftens Bekæmpelse tilbyder nyansatte ikke-autoriserede psykologer den relevante efteruddannelse jf. gældende lovgivning, der giver grundlag for autorisation. Nærmeste leder og den ansatte lægger en plan for efteruddannelsen i forbindelse med ansættelsen, så det muliggør, at autorisation er opnået indenfor 3 år efter ansættelsen.

§16. Dødsfald

Hvis en ansat 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.

§17. Opsigelsesvarsler

For ansatte, der er funktionærer, henvises der til funktionærloven.

Stk. 2. For ansatte, der ikke er funktionærer, kan opsigelse gensidigt ske med 14 dages varsel inden for de første 6 måneders ansættelse, så fratræden sker ved arbejdstids ophør den 14. dag. Efter 6 måneders uafbrudt ansættelse er opsigelsesvarslet gensidigt en måned til udgangen af en måned.



§18. Opsigelse

Det påhviler Kræftens Bekæmpelse at meddele enhver uansøgt opsigelse skriftligt til den ansatte. Meddelelsen skal indeholde en begrundelse for opsigelsen. Kræftens Bekæmpelse skal underrette den forhandlingsberettigede organisation om enhver uansøgt opsigelse af en ansat. Underretning kan ske til de forhandlingsberettigede organisationers elektroniske hovedpostkasse (sikker mail), der oplyses på den forhandlingsberettigede organisations hjemmeside på internettet.

Stk. 2. For så vidt angår behandling i øvrigt af sager om opsigelse af ansatte henvises til funktionærlovens bestemmelser.

Stk. 3. Ansatte, der har været uafbrudt beskæftiget i Kræftens Bekæmpelse i mindst 9 måneder på opsigelsestidspunktet kan fremsætte krav på godtgørelse, hvis en afskedigelse ikke kan anses for rimelig begrundet i den ansattes eller Kræftens Bekæmpelses forhold, efter reglerne i §18 stk. 4-13.

Stk. 4. Tvister i forbindelse med opsigelse af ansatte skal søges løst ved lokale forhandlinger mellem Kræftens Bekæmpelse og den ansatte. Ved disse forhandlinger skal den ansatte have mulighed for at lade sig bistå af den forhandlingsberettigede faglige organisation. Begæring om lokal forhandling fremsendes skriftligt til Kræftens Bekæmpelse senest en måned efter opsigelsen er modtaget af den ansatte. Begæringen skal indeholde en kort beskrivelse af de forhold, der giver anledning til begæringen. Forhandlingen skal afholdes hurtigst muligt og senest 15 arbejdsdage efter begæringen er modtaget af Kræftens Bekæmpelse.

Stk. 5. Hvis der ikke opnås enighed i sagen ved de lokale forhandlinger, kan sagen videreføres ved en faglig voldgift nedsat i overensstemmelse med det, der følger af §§ 18, stk. 6. - 12.

Stk. 6. Ved behandling af spørgsmålet om opsigelsens berettigelse nedsættes en faglig voldgiftsret, jf. lov om Arbejdsretten og faglige voldgiftsretter. Voldgiftsretten nedsættes af parterne i overenskomsten. Parterne kan aftale fortrolighed i den enkelte sag.

Stk. 7. Klageskrift afgives inden for en frist af 6 kalenderuger fra afholdelse af forhandlingen. Ved opgørelsen af fristen medregnes dagen, hvor forhandlingen afholdes. Afholdes forhandlingen en tirsdag, skal organisationen afgive klageskrift senest mandag i den 6. kalenderuge herefter. Overskridelse af fristen indebærer, at organisationen ikke kan videreføre sagen i henhold til aftalens bestemmelser.

Stk. 8. Svarskrift afgives senest 6 kalenderuger efter, at klageskriftet er fremsendt.

Stk. 9. Opmanden fastsætter frister for eventuel yderligere skriftveksling. Fristerne bør normalt ikke overstige 4 kalenderuger.

Stk. 10. De respektive parter kan aftale at fravige fristerne i §18, stk. 7-9. Aftaler parterne ikke



at fravige fristerne, kan opmanden dog undtagelsesvis udsætte en frist. Ved beslutning om udsættelse tages navnlig hensyn til, om denne er begrundet i lovligt forfald, eller om der i øvrigt antages at foreligge særlige omstændigheder, der kan begrunde udsættelsen.

Stk. 11. Ved overskridelse af en af de i §18, stk. 7-9 omhandlede frister finder principperne i retsplejelovens bestemmelser om udeblivelse anvendelse. Dog finder bestemmelserne om genoptagelse ikke anvendelse.

Stk. 12. Voldgiftsretten afsiger en motiveret kendelse. I de tilfælde, hvor voldgiftsretten måtte finde, at den foretagne opsigelse er urimelig og ikke begrundet i den ansattes eller Kræftens Bekæmpelses forhold, kan det pålægges Kræftens Bekæmpelse at betale den pågældende en godtgørelse. Godtgørelsens størrelse fastsættes af voldgiftsretten og skal være afhængig af sagens omstændigheder og den pågældendes anciennitet i Kræftens Bekæmpelse.

Stk. 13. I tilfælde, hvor den ansattes adfærd begrunder bortvisning, kan opsigelse ske uden varsel. Hvis organisationen skønner, at bortvisningen ikke er rimeligt begrundet i den ansattes forhold, kan sagen forhandles jf. bestemmelserne i §18. Forhandlingen sker i så fald mellem de centrale parter.

§19. Omstruktureringer

Parterne er enige om, at der skal søges sikret medarbejderne 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, lokale samarbejdsudvalg og med tillidsrepræsentanterne. 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 konsekvenserne heraf drøftes mellem Kræftens Bekæmpelse og berørte tillidsrepræsentanter. Organisationerne orienteres af Kræftens Bekæmpelse 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 anden beskæftigelse.

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

§20. Tillidsrepræsentant

Der henvises til Fællesaftale om tillidsrepræsentanter (bilag 8).



Stk. 2 For funktionen som tillidsrepræsentant ydes et pensionsgivende månedligt funktionstil-
læg svarende til 5% af den ansattes sædvanlige månedlige løn.

§21. Lokalaftaler

Der kan mellem Kræftens Bekæmpelse og tillidsrepræsentanten indgås lokale aftaler, der sup-
plerer denne overenskomst. Bestemmelserne i overenskomsten kan ikke fraviges ved aftale
mellem lederen og den ansatte.

Stk. 2. Lokalaftale, kutymer, reglementer m.v. kan opsiges af begge parter med 3 måneders
varsel til udgangen af en måned.

§22. Samarbejde

Kræftens Bekæmpelses aftale om samarbejde og arbejdsmiljø er gældende.

§23. Hovedaftale

Hovedaftale mellem Kræftens Bekæmpelse og Akademikerne er gældende.

§24. Overenskomstens varighed


Overenskomsten træder i kraft den 1. april 2021. Overenskomsten med samtlige bilag, protokol-
later og fællesaftaler kan af begge parter opsiges med 3 måneders varsel til en 31. marts – dog
tidligst til den 31. marts 2024.

Stk. 2. Fællesaftale om samarbejde og arbejdsmiljø kan dog af begge parter opsiges med 9 må-
neders varsel til en 31. marts - dog tidligst til den 31. marts 2024.

Stk. 3. Selv om overenskomsten er opsagt, er parterne dog forpligtet til at overholde dens be-
stemmelser, indtil anden overenskomst træder i stedet, eller arbejdsstandsning (strejke, blo-
kade, lockout eller boykot) er iværksat.

Underskrifter

København, den 24/6 2022



For Kræftens Bekæmpelse
Forhandlingschef Charlotte Dehlie

København, den 24/6 2022



DJØF som servicerende organisation



DM som servicerende organisation



A. Kvernød

For administrative akademikere
Ann-Britt Kvernød

Marie Hargreave

For forskere
Marie Hargreave

Lise Stampe Møller-Jørgensen

For psykologer
Lise Stampe Møller-Jørgensen

Mogens Munch Nielsen

For yngre læger
Mogens Munch Nielsen



BILAG I

Bilag A

Oversigt over overenskomstens forhandlingsberettigede organisationer, uddannelser og pensionsordninger

I nedenstående oversigt er det anført, hvilke kandidat- og bachelor- og professionsuddannelser mv. der er omfattet af akademikeroverenskomsten, ligesom det fremgår hvilken/hvilke organisation/-er, der er forhandlingsberettiget i forhold til de respektive uddannelser. Nye kandidatuddannelser optages løbende i overenskomsten på grundlag af grænsedragning mellem de relevante (akademiker)organisationer.

Cirkulærebemærkning:

På grundlag af grænsedragning af nye uddannelser mellem akademikerorganisationerne ajourfører Finansministeriet løbende bilag A. Der udsendes særskilt cirkulære om eventuelle ændringer/tilføjelser.

Kandidatuddannelser som nævnt i bilag A, der gennemføres med udgangspunkt i en professionsbacheloruddannelse, er omfattet af overenskomsten, medmindre andet fremgår nedenfor. Det er forudsat, at de pågældende kandidater udfører akademisk arbejde og ikke er omfattet af anden gældende overenskomst.

Overenskomsten omfatter ikke ledere og lærere med en grunduddannelse, der er omfattet af CO10's organisationsaftaler for professionshøjskolerne, og som med udgangspunkt i professionsbacheloruddannelsen har gennemført en kandidatuddannelse.

For så vidt angår kandidatuddannede med professionsbacheloruddannelse som ergoterapeut, fysioterapeut eller jordemoder, er disse grænsedraget således, at forhandlingsretten følger professionsbacheloruddannelsen, når ansættelsen sker i en stilling inden for fagets område, selvom overenskomstindplaceringen i øvrigt følger kandidatuddannelsen.

Det fremgår endvidere til hvilke pensionsordninger, pensionsbidrag skal indbetales, jf. overenskomstens § 10, stk. 5.

I henhold til overenskomstens § 10, stk. 7 er der aftalt følgende fravigelser fra det generelt gældende om indbetaling af pensionsbidrag.

- a) Akademikere ansat inden den 1. april 1977 ved handelsskoler i henhold til overenskomsten med Gymnasieskolernes Lærerforening kan fortsat indbetale pensionsbidrag til AkademikerPension.
- b) For en række uddannelser er forhandlingsretten grænsedraget mellem organisationerne med udgangspunkt i, hvilket område der sker ansættelse på. I sammenhæng hermed følger det af ansættelsesområdet, hvilken pensionsordning pensionsbidraget skal indbetales til. I tilfælde, hvor den ansatte skifter mellem ansættelsesområder med den konsekvens, at der i medfør af § 10, stk. 5 og Bilag A vil ske ændring vedrørende forhandlingsrettens placering og pensionskassetilhøret, vil den ansatte kunne opretholde den hidtidige pensionsordning. Det drejer sig om følgende uddannelser, hvor pensionskassetilhøret følger af en grænsedragning på grundlag af ansættelsesområdet: Cand.act, cand.scient.san.publ, cand.interpret, cand.ling.merc., cand.mag. i sprog og internationale forhold og cand.mag i kultur, kommunikation og globalisering, cand.mag i virksomhedskommunikation. MA in international business Communication – Multicultural Communication in Organizations. Dispensationen gælder tilsvarende for så vidt angår cand.theoler, der skifter mellem ansættelse som fors-

ker/underviser og overenskomstansat sognepræst, og for bachelorer i medicinal kemi, som opnår kandidatgraden i medicinal kemi under ansættelsen i staten. For nogle uddannelser vil skift af ansættelsesområde medføre ændringer vedrørende forhandlingsrettens placering, mens pensionskassetilhørsforholdet ikke ændres. Dette er bl.a. tilfældet hvor magistre og cand.phil'er skifter mellem ansættelse på erhvervsskoleområdet og andre dele af staten.

- c) For cand.scient.san.publ., der er ansat i staten forud for 1. april 2005, hvor uddannelsen blev omfattet af akademikeroverenskomsten, er det aftalt, at indbetalingen af pensionsbidrag til Akademiker Pension eller P+ kan videreføres uændret, i tilfælde hvor andet pensionskassetilhør måtte følge af overenskomstens § 10, stk. 5 og bilag A.
- d) For civiløkonomer (HA og HD), der har indbetalt pensionsbidrag til AP-pension i tilknytning til en ansættelse i staten forud for 1. januar 2010, er det aftalt, at pensionsindbetalingerne fortsat kan ske til AP-pension i tilfælde af stillingsskift eller genansættelse i staten. Tilsvarende gælder for så vidt angår kandidater med erhvervsproglig/erhvervsøkonomisk afgangseksamen (ESA).
- e) For kandidatuddannede med en professionsbacheloruddannelse som ergoterapeut, fysioterapeut eller jordemoder er forhandlingsretten grænsedraget på baggrund af, om ansættelsen sker i en stilling inden for fagets område. I sammenhæng hermed følger det af stillingens indhold, hvilken pensionsordning pensionsbidraget skal indbetales til. I tilfælde, hvor den ansatte skifter mellem stillinger med den konsekvens, at der i medfør af § 10, stk. 5 og Bilag A vil ske ændring vedrørende forhandlingsrettens placering og pensionskassetilhøret, vil den ansatte kunne opretholde den hidtidige pensionsordning.

Cirkulærebemærkninger til bilag A:

Om uddannelserne henvises der til:

- a) *Uddannelses- og Forskningsministeriets bekendtgørelse nr. 1328 af 15. november 2016 om bachelor- og kandidatuddannelser ved universiteterne (uddannelsesbekendtgørelsen) med efterfølgende ændringer samt til tidligere bekendtgørelser.*
- b) *Uddannelses- og Forskningsministeriets bekendtgørelse nr. 1410 af 12. december 2014 om de videregående kunstneriske uddannelsesinstitutioner på Uddannelses- og Forskningsministeriets område.*

På de områder, hvor der er en delt forhandlingsret, indestår de berørte organisationer for, at arbejdsgiveren har opfyldt sin forhandlings- og orienteringspligt ved henvendelse til en af de respektive organisationer. Det påhviler organisationerne selv at informere og koordinere indbyrdes, således at uklarheder omkring placering af forhandlingsretten ikke kommer til at ligge arbejdsgiveren til last.

Bemærkningerne omfatter tilsvarende oversigten over pensionsordninger.

Som anført i de generelle bemærkninger i cirkulæret, pkt. 7, har en række AC-organisationer indgået aftale om frit organisationsvalg.

Ansættelse af akademiske medarbejdere med udenlandsk uddannelse

Ansættelse efter overenskomsten af akademiske medarbejdere med udenlandsk uddannelse sker, hvor uddannelsen er på niveau med og er sammenlignelig med en uddannelse som nævnt i bilag A.

Ved ansættelse af akademiske medarbejdere med udenlandske uddannelser kan ansættelsesmyndigheden i tvivlstilfælde indhente en vurdering af uddannelsens niveau hos Styrelsen for Forskning og Uddannelse. Udenlandske uddannelser, som Styrelsen for Videregående Uddannelser (nu: Styrelsen for Forskning

og Uddannelse) tidligere har vurderet, kan findes på Uddannelses- og Forskningsministeriets hjemmeside www.ufm.dk.

I de tilfælde hvor Styrelsen for Forskning og Uddannelse har tilvejebragt ækvivalensvurdering med henblik på opnåelse af en dansk autorisation, jf. § 2a, stk. 1, nr. 1, i lovbekendtgørelse nr. 579 af 1. juni 2014, og uddannelsen på den baggrund kan henføres til en specifik dansk uddannelse i bilag A, er uddannelsen omfattet af overenskomsten på de vilkår, der gælder for den tilsvarende danske uddannelse i bilag A.

I. Kandidatuddannelser m.fl.

Uddannelse	Forhandlingsberettiget organisation	Pensionskasse
Akademiingeniør	Ingeniørforeningen, IDA	P+
Bibliotekar DB	Bibliotekarforbundet	PFA Pension (indtil 31.8.2012 Kommunernes Pensionsforsikring)
Bibliotekar med afgangseksamen fra Københavns Universitet, Institut for Informationsstudier (tidl. Danmarks Biblioteksskole og Det Informati- onsvidenskabelige Akademi (IVA))	Bibliotekarforbundet	PFA Pension (indtil 31.8.2012 Kommunernes Pensionsforsikring)
Cand.act.	Djøf	P+
	DM	AkademikerPension
Cand.act. i stillinger som underviser eller forsker henhører under DM , øvrige henhører under Djøf.		
Cand.adm.pol.	Djøf	P+
Cand.agro. / Agronom	JA (Jordbrugsakademikerne)	Pensionskassen for Jordbrugsakademikere og Dyr- læger (PJD)
Cand.arch. / Arkitekt	Arkitektforbundet	Arkitekternes Pensionskas- se
Cand.art.	DM	AkademikerPension
Cand.art.perit	DM	AkademikerPension
Cand.art.scen.	DM	AkademikerPension
	Danske Scenografer	PFA Pension

Cand.art.scen., der er optaget på uddannelsen på baggrund af bacheloruddannelsen i iscenesættelse eller bacheloruddannelsen i scenekunstnerisk produktion, henhører under Danske Scenografer. Øvrige henhører under DM.		
Cand.brom. (Bromatolog)	Ingeniørforeningen, IDA	P+
Cand.comm.	Djøf	P+
	DM	AkademikerPension
Cand.comm. med samfundsvidenskabeligt overbygningsfag, der ikke er gymnasielærerfag, henhører under Djøf. Cand.comm. fra Roskilde Universitetscenters kommunikationsuddannelse med et overbygningsfag fra det naturvidenskabelige eller humanistiske hovedområde samt kandidater med samfundsvidenskabelige overbygningsfag, der er gymnasiefag, eller med internationale udviklingsstudier som overbygningsfag henhører under DM. Cand.comm. i kommunikation henhører ligeledes under DM .		
Cand.design	Arkitektforbundet	Arkitekternes Pensionskasse
Cand.geom. (Landinspektør)	Den Danske Landinspektørforening, DdL	Den af den Danske Landinspektørforening etablerede pensionsordning
Cand.hort. / Hortonom	JA (Jordbrugsakademikerne)	Pensionskassen for Jordbrugsakademikere og Dyr-læger (PJD)
Cand.hort.arch. / Landskab-sarkitekt	JA (Jordbrugsakademikerne)	Pensionskassen for Jordbrugsakademikere og Dyr-læger (PJD)
Cand.interpret	DM	AkademikerPension
	Forbundet Kommunikation og Sprog	PFA Pension
Kandidater henhører under Forbundet Kommunikation og Sprog. Dog henhører stillinger som forsker eller underviser ved de højere læreanstalter mv. samt ved professionshøjskoler under DM (DM).		
Cand.it /Kandidat i informationsteknologi	Forhandlingsretten følger den adgangsgivende eksamen	Pensionskassen følger den adgangsgivende eksamen
	DM	AkademikerPension
	Djøf	P+
Kandidater i informationsteknologi, der er optaget på cand.it-uddannelsen på grundlag af en adgangsgivende eksamen (bachelorgrad eller anden uddannelse), der henhører under overenskomstens dækningsområde, henhører under den organisation der har forhandlingsretten til den adgangsgivende eksamen/uddannelse. Kandidater der er optaget på baggrund af en bachelor fra IT-Universitetet henhører under DM. Kandidater i informationsteknologi, der er optaget på cand.it-uddannelsen på andet grundlag henhører under Djøf.		

Cand.jur. /Jurist	Djøf	P+
Cand.lact. / Mejeriingeniør	Dansk Mejeriingeniør Forening	AP-Pension
Cand.ling.merc	DM	AkademikerPension
	Forbundet Kommunikation og Sprog	PFA Pension
Kandidater henhører under Forbundet Kommunikation og Sprog. Dog henhører stillinger som forsker eller underviser ved de højere læreanstalter mv. samt ved professionshøjskoler under DM (DM).		
Cand.mag.	DM	AkademikerPension
MA in international business communication – Multicultural Communication in Organizations	Forbundet Kommunikation og Sprog	PFA Pension
Cand.mag i kultur, kommunikation og globalisering	DM	AkademikerPension
	Forbundet for Kommunikation og Sprog	PFA Pension
Kandidater henhører under Forbundet og Kommunikation og Sprog. Dog henhører stillinger som forsker eller underviser ved de højere læreanstalter mv. samt ved professionshøjskoler under DM (DM).		
Cand.mag. i sprog og internationale forhold fra Aalborg Universitet	DM	AkademikerPension
	Forbundet Kommunikation og Sprog	PFA Pension
Kandidater henhører under Forbundet Kommunikation og Sprog. Dog henhører stillinger som forsker eller underviser ved de højere læreanstalter mv samt ved professionshøjskoler under DM .		
Cand.mag. i virksomhedskommunikation	DM	AkademikerPension
	Forbundet Kommunikation og Sprog	PFA Pension
Kandidater henhører under Forbundet Kommunikation og Sprog. Dog henhører stillinger som forsker eller underviser ved de højere læreanstalter mv. samt ved professionshøjskoler under DM .		
Cand.manu. (se også kiropraktor)	Dansk Kiropraktor Forening	SEB Pension
Cand.med.vet. / Dyr læge	Den Danske Dyr lægeforening	Pensionskassen for Jordbrugsakademikere og Dyr læger (PJD)
Cand.merc., herunder - Cand.merc. (jur.)	Djøf	P+

- Cand.merc. (fil.)		
- Cand.merc. (mat.)		
- Cand.merc. (it)		
- Cand.merc. (dat)		
- Cand.merc. (psyk.)		
Cand.merc. (kom)	Djøf	P+
	Forbundet Kommunikation og Sprog	PFA Pension
Cand.merc. (kom) henhører under Forbundet Kommunikation og Sprog, hvis kandidaten er optaget på uddannelsen på grundlag af en bacheloruddannelse inden for medier, kommunikation, information og erhvervsprog. Andre cand.merc. (kom) henhører under Djøf.		
Cand.merc.aud.	Djøf	P+
Cand.merc.int.	Djøf	P+
Cand.musicae	DM	AkademikerPension
	Dansk Organist og Kantor Samfund (DOKS)	PFA Pension
Cand.musicae (og bachelorgraden BMus) er kun omfattet af overenskomsten for så vidt angår administrative stillinger og stillinger som underviser eller forsker ved universiteter og højere læreanstalter mv. og ved professionshøjskoler.		
- Cand.musicae (og bachelorgraden BMus) er endvidere omfattet af overenskomsten for så vidt angår stillinger, der er omfattet af protokollat for DOKS-organister og faste lærere på kirkemusikskolerne. Ansatte i disse stillinger henhører under Dansk Organist og Kantor Samfund.		
Cand.negot. med 4-årig hhv. 5-årig uddannelse	Djøf	P+
Cand.oecon	Djøf	P+
Cand.oecon.agro	JA (Jordbrugsakademikerne)	Pensionskassen for Jordbrugsakademikere og Dyr-læger (PJD)
Cand.pharm. /Farmaceut	Pharmadanmark	Pharmadanmarks Pensionsordning i PFA Pension hhv. Apotekervæsenets Pensionsordning
Cand.phil.	DM	AkademikerPension
	Gymnasieskolernes Lærereforening	AkademikerPension

Cand.phil, der ansættes på erhvervsskoleområdet, er grænsedraget til Gymnasieskoler- nes Lærerforening. Se i øvrigt bemærkningen ad ”Magistre der ansættes til undervis- ning på erhvervsskoleområdet”		
Cand.polit.	Djøf	P+
Cand.polyt. (Civilingeniør)	Ingeniørforeningen, IDA	P+
Cand.psych. / Psykolog	Dansk Psykolog Forening	AkademikerPension
Ved ”psykolog” forstås de under Dansk Psykologforening anførte uddannelser: cand.psyk, cand.pæd i psykologi (uddannelsen er nedlagt i 2004) og mag.art i psykolo- gi.		
Cand.public.	DM	AkademikerPension
Cand.public. er omfattet af overenskomsten, når kandidaten er optaget på uddannelsen på grundlag af en bacheloruddannelse fra et universitet med undtagelse af kandidater med en universitær bachelor fra SDU i journalistik (linje A).		
Cand.pæd.	DM	AkademikerPension
	Dansk Psykolog Forening	AkademikerPension
Cand.pæd henhører generelt under DM . Cand.pæd. i psykologi henhører dog under Dansk Psykolog Forening. Tilsvarende gælder for så vidt angår Mag.art og Mag.art. i psykologi. Se i øvrigt bemærkningen ad cand.psyk.		
Cand.rer.soc.	Djøf	P+
Cand.san.	DM	AkademikerPension
Uddannelser/kandidater med betegnelsen cand.san. henhø- rer under DM i den ud- strækning, der ikke er af- talt anden/særlig organisati- onsgrænsedragning, jf. ne- denstående.		
Cand.san. i ergoterapi	Ergoterapeutforeningen	Pensionskassen for Sund- hedsfaglige
Cand.san. i jordemodervi- denskab	Jordemoderforeningen	Pensionskassen for Sund- hedsfaglige
Cand.scient.	DM	AkademikerPension
Uddannelser/kandidater med betegnelsen cand.scient. henhører under DM i den ud- strækning, der ikke er aftalt anden/særlig organisations-grænsedragning, jf. nedenstå- ende.		

<p>Cand.scient. med følgende uddannelsesretninger:</p> <ul style="list-style-type: none"> - agricultural development - agrobiologi (MSc in Agrobiology) - biologi-bioteknologi - jordbrug, natur og miljø (MSc in Agro-Environmental Management) - landskabsforvaltning - - miljøkemi 	<p>JA (Jordbrugsakademikerne)</p>	<p>Pensionskassen for Jordbrugsakademikere og Dyr-læger (PJD)</p>
<p>Cand.scient. i landskabsforvaltning, agricultural development, biologi-bioteknologi og miljøkemi har afgangseksamen fra Den Kgl. Veterinær- og Landbohøjskole/Københavns Universitet, Det Biovidenskabelige Fakultet. Øvrige cand. scient'er under JA's forhandlings-område har afgangseksamen fra Aarhus Universitet/Det Jordbrugsvidenskabelig Fakultet. JA har også forhandlingsretten for bachelorer i jordbrug, fødevarer og miljø med afgangseksamen fra Det Jordbrugsvidenskabelige fakultet under Aarhus Universitet.</p>		
<p>Cand.scient. med følgende uddannelsesretninger:</p> <ul style="list-style-type: none"> - humanbiologi - immunologi og inflammation - lægemiddelvidenskab - medicinalkemi - molekylær medicin - molekylær biomedicin - neurovidenskab 	<p>Pharmadanmark</p>	<p>Pharmadanmarks Pensionsordning i PFA Pension hhv. Apotekervæsenets Pensionsordning</p>
<p>Cand.scient. i lægemiddelvidenskab har afgangseksamen fra Syddanske Universitet (bachelor og kandidatuddannelse) og Københavns Universitet (alene kandidatuddannelse). Cand.scient i medicinalkemi har afgangseksamen fra Aarhus Universitet (bachelor og kandidatuddannelse). Forhandlingsretten for bachelorer i medicinalkemi er grænsedraget til DM</p>		
<p>Cand.scient med følgende uddannelsesretninger:</p>	<p>Ingeniørforeningen, IDA</p>	<p>P+</p>

datateknik human ernæring		
Cand.scient.adm.	Djøf	P+
Cand.scient.anth.	DM	AkademikerPension
Cand.scient.bibl.	Bibliotekarforbundet	PFA Pension (indtil 31.08. 2012 Kom- munernes Pensionsforsik- ring)
Cand.scient.cons. (se også konservator)	DM	AkademikerPension
Cand.scient.med.	Ingeniørforeningen, IDA	P+
Cand.scient.oecon.	Djøf	P+
Cand.scient.pharm.	Pharmadanmark	Pharmadanmarks Pensions- ordning i PFA Pension hhv. Apotekervæsenets Pensi- onsordning
Cand.scient.pol.	Djøf	P+
Cand.scient.san.	DM (DM)	AkademikerPension
Kandidater, der har en sundhedsfaglig professionsuddannelse, dog ikke ergoterapeut, fysioterapeut eller jordemoder, og hvor faget har betydning for vedkomnes beskæftigelse, er ikke omfattet af overenskomsten. Det gælder f.eks. hvor den pågældende arbejder som mellemlider i et laboratorium eller med sundhedsfaglig kvalitetssikring.		
Cand.scient.san.publ.	Djøf	P+
	DM (DM)	AkademikerPension
Cand.scient.san.publ. i stillinger som underviser eller forsker henhører under DM (DM), øvrige henhører under Djøf, idet dog cand.scient.san.publ. ansat som ledende medarbejder eller chef på undervisnings- og forskningsområdet henhører under DM (DM).		
Cand.scient.soc.	Djøf	P+
	DM	AkademikerPension
Cand.scient.soc. (og mag.scient.soc) henhører under Djøf. Undtaget herfra er de tilfælde, hvor uddannelserne i overvejende grad består af antropologi eller etnografi og - for så vidt angår kombinationsuddannelse fra Aalborg Universitet - hvor en cand.phil.uddannelse i samfundsfag er overbygget med "kvindestudieår". Disse uddannelser henhører under DM (DM).		
Cand.scient.techn.	Ingeniørforeningen, IDA	P+

Cand.silv. /Forstkandidat	JA (Jordbrugsakademikerne)	Pensionskassen for Jordbrugsakademikere og Dyr-læger (PJD)
Cand.soc.	Djøf	P+
	DM	MP-Pension
	Forbundet Kommunikation og Sprog	PFA Pension
<p>Kandidater i undervisnings- og forskningsstillinger, der er optaget på baggrund af en professionsbachelor henhører under DM.</p> <p>Kandidater, der er optaget på grundlag af en anden bachelorgrad, hvor DM er forhandlingsberettiget organisation til kandidatoverbygningen, henhører ligeledes under DM, herunder cand.soc. -uddannelse som led i gymnasiefagsuddannelsen.</p> <p>Øvrige kandidater henhører under Djøf. Dog er cand.soc. med uddannelsesretningen Politisk Kommunikation og Ledelse (PLK) grænsedraget mellem Djøf og Forbundet Kommunikation og Sprog på samme måde som gældende for cand.merc. (kom).</p>		
Cand.stat.	DM	AkademikerPension
Cand.tech med følgende ud-dannelsesretninger: -Bygningsenergidesign -Maritime teknologi -Ledelse og Informatik -Landinspektørvidenskab -Byggeledelse -Byggeledelse (eng) -Sikkerhed og risikostyring -bygningsinformatik -Forretningsinnovation -Globalt systemdesign -Produktion -Værdikæder og innovation	Ingeniørforeningen, IDA	P+

- Teknologisk entreprenørskab		
Cand.techn.al (Levnedsmiddelskandidat) fra levnedsmiddel- kødindustri-, og mejerilinjen	Ingeniørforeningen, IDA	P+
Levnedsmiddelkandidater m.fl., der er ansat 30. september 2007 eller tidligere og som har deres pensionsordning i Pensionskassen for Jordbrugsakademikere og Dyrlæger (PJD), opretholder denne i PJD som en personlig ordning.		
Cand.techn.soc.	Djøf	P+
Cand.theol.	DM	AkademikerPension
	Den danske Præsteforening	Velliv. Pr. 01. 04. 2019 PFA Pension
Overenskomstansat sognepræst (sognepræst (OK)) og ansatte ved stiftsadministrationerne i stillinger med teologisk indhold henhører under Den danske Præsteforening. Øvrige cand.theol. henhører under DM		
Diplomingeniør	Ingeniørforeningen, IDA	P+ (indtil 30.09.2018 Pensionskassen for teknikum- og diplomingeniører (ISP)).
Docent / Kunstnerisk/videnskabelig medarbejder ved musikkonservatorierne	DM	AkademikerPension
Docenter samt ansatte i stillingskategorier omfattet af Kulturministeriets notat af 12. marts 2004 om stillingsstruktur for kunstnerisk/videnskabeligt personale ved musikkonservatorierne under Kulturministeriet. : Adjunkt, lektor, professor, professor med særlige opgaver, studieadjunkt/-lektor, gæstelektor og gæsteprofessor.		
Dr.phil.	DM	AkademikerPension
Dr.scient.	DM	AkademikerPension
Eksportingeniør	Ingeniørforeningen, IDA	P+ (indtil 30.09.2018 Pensionskassen for teknikum- og diplomingeniører (ISP)).
ESA/Kandidat med erhvervs-sproglig/erhvervsøkonomisk afgangseksamen	Djøf	P+ hhv. AP-Pension (se bemærkning)
HA (Civiløkonom)	Djøf	P+ hhv. AP-Pension (se bemærkning)

HA.jur (Handelsjurist)	Djøf	P+
HD (Civiløkonom)	Djøf	P+ hhv. AP-Pension (se bemærkning)
Efter fusion mellem DJØF og C3 henhører såvel HD, HA og HA.jur under Djøf. For civiløkonomer (HA og HD) ansat før 1. januar 2010 indbetales pensionsbidrag til AP-Pension, ellers til P+. Tilsvarende gælder for så vidt angår kandidater med erhvervsproglig/erhvervsøkonomisk afgangseksamen (ESA).		
Kand.samf.	Djøf	P+
Kirkemusikskolelærere	Dansk Organist og Kantor Samfund	PFA Pension
Kiropraktor	Dansk Kiropraktor Forening	SEB Pension
Kiropraktorer, der er autoriseret i henhold til lov nr. 415 af 6. juni 1991 eller senere regler om meddelelse af autorisation, for tiden lov nr. 451 af 22. maj 2006. Se også cand.manu.		
Konservator	DM	AkademikerPension
Konservatorer, der har afsluttet konservatorskolens 5-årige uddannelse. Se også cand.scient.cons.		
Kunstnerisk/videnskabeligt personale ved den danske Scenekunstscole	DM	AkademikerPension
	Danske Scenografer	PFA Pension
Kunstnerisk/videnskabeligt personale på Den Danske Scenekunstscole, som har en uddannelse, der er oplyst i bilag A, er grænsedraget i henhold til denne uddannelse.		
Kunstnerisk/videnskabeligt personale på Den Danske Scenekunstscole, som ikke har en uddannelse, der er oplyst i bilag A, er grænsedraget til DM, dog ikke medlemmer af Danske Scenografer, som er grænsedraget til Danske Scenografer.		
Lektor ved Kunstakademiets billedkunstscole	DM	AkademikerPension
Levnedsmiddelsingeniører	Ingeniørforeningen, IDA	P+ (indtil 30.09.2018 Pensionskassen for teknikum- og diplomingeniører (ISP)).
Levnedsmiddelsingeniører m.fl. der er ansat 30. september 2007 eller tidligere og som har deres pensionsordning i Pensionskassen for Jordbrugsakademikere og Dyrlæger (PJD), opretholder denne i PJD som en personlig ordning.		
Lic.phil.	DM	AkademikerPension
Lic.scient.	DM	AkademikerPension
Læger ansat ved de højere uddannelsesinstitutioner ekskl. klinisk assistent samt læger ansat som undervisere	Yngre Læger	Lægernes Pensionskasse
	Foreningen af Speciallæger	Lægernes Pensionskasse

ved professionshøjskoler og erhvervsakademier		
Læger ansat som ph.d.-stipendiat, i stillinger under adjunktiveau og på adjunktiveau henhører under Yngre Læger. Læger ansat i stillinger på lektor-, docent- og professor-niveau og i ledende stillinger henhører under Foreningen af Speciallæger		
Læge, der er ansat som ph.d.-stipendiat ved sektorforskningsinstitution	Yngre Læger	Lægernes Pensionskasse
Mag.art.	DM	Akademiker Pension
	Dansk Psykolog Forening	Akademiker Pension
Mag.art. henhører generelt under DM (DM). Mag.art. i psykologi henhører dog under Dansk Psykologforening. Tilsvarende gælder for så vidt angår Cand.pæd. og cand.pæd. i psykologi. Se i øvrigt bemærkningen ad cand.psyk.		
Mag.scient.	DM	Akademiker Pension
Mag.scient.soc.	DM	Akademiker Pension
	Djøf	P+
Se bemærkningen ad cand.scient.soc.		
Magister, der ansættes som underviser på erhvervsskoleområdet	Gymnasieskolernes Lærerforening	Akademiker Pension
Ved "magister" forstås de under DM anførte uddannelser på nær cand.phil. og cand.interpret., cand.mag. i virksomhedskommunikation og cand.mag. i sprog og internationale forhold fra Aalborg Universitet. Gymnasiemagistre - herunder magistre, der ansættes som undervisere på erhvervsskoleområdet, henhører ikke under DM, men under Gymnasieskolernes Lærerforening. En tilsvarende grænsedragning gælder for cand.phil.		
Musikterapeut	DM	Akademiker Pension
Musikterapeuter, uddannet ved Aalborg Universitet i henhold til bekendtgørelse nr. 87 af 12. marts 1984 om forsøgsuddannelse i musikterapi. (Bekendtgørelsen er ophævet).		
Sognepræst, der ansættes af Kirkeministeriet til hjælp for en fast præst eller ved betjening af en menighed	Den danske Præsteforening	Velliv Pr. 01.04.2019 PFA Pension
Se i øvrigt cand.theol.		
Tandlæge ved ansættelse	Tandlægeforeningen	Velliv
a) På Sundhedsministeriets område		(indtil 31.05.2013 Danica)
b) i videreuddannelsesstilling til specialtandlæge i ortodonti		

c) som heltidsansat og del- tidsansat tandlæge ved tandlægeskolerne, og d) som militærtandlæge i forsvaret		
Teknikumingeniør	Ingeniørforeningen, IDA	P+ (indtil 30.09.2018 Pensi- onskassen for teknikum- og diplomingeniører (ISP)).
AAD	Djøf	P+
AAD: Den administrative datalogiuddannelse på Roskilde Universitetscenter i henhold til Undervisningsministeriets bekendtgørelse nr. 63 af 8. februar 1987 eller senere bekendtgørelse.		
AAE	Djøf	P+
AAE: Den administrative eksamen ved Roskilde Universitetscenter i henhold til Undervisningsministeriets bekendtgørelse nr. 995 af 17. december 1986 eller senere bekendtgørelse.		

II. Bachelorer, professionsbachelorer mv.

Uddannelse	Forhandlingsberettiget or- ganisation	Pensionskasse
Bachelorer, som efter 3 års studier af en uddannelse, der henhører under akademikeroverenskomstens dækningsområde, har erhvervet bachelorgraden BA, BS eller BSc.	Følger kandidatuddannelsen, medmindre andet følger af nedenstående	Følger kandidatuddannelsen, medmindre andet følger af nedenstående
BA i bibliotekskundskab og videnskommunikation uddannet ved Syddansk Universitet	Bibliotekarforbundet	PFA Pension
BMus (Se bemærkningen ad Cand.musicae)	DM	AkademikerPension

Bachelor i IT	DM	AkademikerPension
Bachelor i jordbrug, fødevarer og miljø (Se bemærkning ad cand.scient. under JA's forhandlingsområde)	JA (Jordbrugsakademikerne)	Pensionskassen for Jordbrugsakademikere og Dyr-læger (PJD)
Bachelor i medicinskemi fra Aarhus Universitet (se bemærkningen ad cand.scient. i medicinskemi)	DM	AkademikerPension
Bachelor i offentlig innovation og digitalisering	Djøf	(P+)
Bachelor i organisatorisk læring	Djøf	P+
Bachelor i offentlig politik og økonomi	Djøf	P+
Bygningskonstruktør	Konstruktørforeningen	PFA Pension
Ergoterapeut*	Ergoterapeutforeningen	Pensionskassen for Sundhedsfaglige
Fysioterapeut*	Danske Fysioterapeuter	Pensionskassen for Sundhedsfaglige
Jordemoder*	Jordemoderforeningen	Pensionskassen for Sundhedsfaglige
Bachelor i teologi (præstekadet)	Den Danske Præsteforening	PFA Pension

Kandidater med de med * markerede professionsbacheloruddannelser lønindplaceres på baggrund af kandidatuddannelsen, men pensionskasseindplacering og forhandlingsret følger professionsbacheloruddannelsen, når ansættelsen sker i en stilling inden for fagets område.

Bilag 2

Lønforløb for akademikere i Kræftens Bekæmpelse i gammel lønstruktur

Akademikere (kandidater)	Kræftens Bekæmpelses grundløn (årligt grundbeløb marts 2012)
Trinforløb	Akademikere i gammel lønstruktur (ekskl. pension)
11	kr. 332.854
12	kr. 339.393
13	kr. 348.785
14	kr. 357.839
15	kr. 368.068
16	kr. 381.483

Bilag 3

Basislønintervaller for akademikere ansat efter konsulenttaftalen indgået mellem Kræftens Bekæmpelse og Akademikerne

Akademikere i ny lønstruktur ansat efter konsulenttaftalen	Kræftens Bekæmpelses grundløn pr 1. april 2021 (årligt grundbeløb marts 2012)
	(ekskl. pension)
Basisinterval	
Specialkonsulent - Nedre	453.392 kr.
Specialkonsulent - Øvre	475.033 kr.
Chefkonsulent - Nedre	488.019 kr.
Chefkonsulent - Øvre	513.989 kr.

BILAG 4

Gammel lønstruktur - for akademikere ansat før 1. april 2015

Akademikere ansat før 1. april 2015 er ansat med en grundløn, der beregnes i forhold til pågældendes anciennitet efter overenskomstens §2, stk. 4. Grundlønnen følger den grundløn, der er aftalt mellem Finansministeriet og AC for akademikere på statens område (gl. løn), medmindre den ansatte efter forhandling er overgået til aflønning efter overenskomstens §4. Grundlønnen på statens område følges med disse tilpasninger:

- a) Oprykning sker fra trin 3 direkte til trin 5 for alle ansatte
- b) For læger og psykologer sker oprykning tillige fra trin 6 direkte til trin 8

Stk. 2. Centralt aftalte tillæg til læger

Alle de nævnte tillæg er årlige tillæg (grundbeløb marts 2012).

Til alle læger, bortset fra afdelingslæger, ydes et tillæg på 16.100 kr.

Ud over dette tillæg ydes ét af følgende tillæg

- a. Under 2 års beskæftigelse som læge (læger med A-autorisation) 43.300 kr.
- b. Efter 2 års beskæftigelse som læge (læger med B-autorisation) 46.400 kr.
- c. Efter 4 års beskæftigelse som læge/1. år af speciallægeuddannelsen 51.200 kr.
- d. Efter 6 års beskæftigelse som læge/gennemført undervisningsstilling/A-kursus i lægeligt speciale/sygehusdelen af speciallægeuddannelsen i Almen medicin 56.400 kr.
- e. Efter 10 års beskæftigelse som læge/opnået speciallægeautorisation 63.600 kr.
- f. Til afdelingslæger ydes et tillæg på 96.600 kr.
- g. Til læger, bortset fra afdelingslæger, der er 1. reservelæge, har gennemført undervisningsstilling/A-kursus, som minimum har erhvervet en ph.d.-grad eller har opnået tilsvarende kvalifikationer, ydes yderligere et kvalifikationstillæg på 50.700 kr.

Ved tilsvarende kvalifikationer forstås, at vedkommende har 8 års anciennitet som læge samtidig med, at vedkommende har haft i alt 4 års ansættelse i Kræftens Bekæmpelse

- h. Til læger, der er kandidater fra sommeren 1981 eller tidligere, ydes et særligt personligt tillæg, der udmøntes gennem forlængelse af lønforløbet på den fællesakademiske lønskala med to trin

Løntrin 15a, svarende til løntrin 15 + 20.000 kr.

Løntrin 16a, svarende til løntrin 16 + 20.000 kr.

- i. Til afdelingslæger, der er indplaceret på løntrin 16, ydes udover tillæg efter stk. 2, f., et tillæg på 93.800 kr.

Stk. 3. Centralt aftalte tillæg til forskere

Alle de nævnte tillæg er årlige tillæg (grundbeløb marts 2012). Til forskere, bortset fra læger og psykologer, uden ph.d.-grad eller tilsvarende kvalifikationer ydes ét af følgende tillæg

- a. Kandidattillæg til kandidater på løntrin 3 46.500 kr.
- b. Anciennitetstillæg til kandidater på løntrin 5 – 7 61.700 kr.
- c. Kvalifikationstillæg til kandidater på løntrin 8 og opefter 73.300 kr.

Til forskere, bortset fra læger og psykologer, der har en ph.d.-grad eller tilsvarende kvalifikationer ydes i stedet for tillæg efter stk. 3, a. – c., ét af følgende tillæg

- d. Ph.d.-tillæg til kandidater med en ph.d.-grad
- Til og med løntrin 7 94.000 kr.
 - Fra løntrin 8 til 10 104.900 kr.
 - Fra og med løntrin 11 110.100 kr.

Ph.d.-tillæg udbetales med virkning fra den 1. i den måned, hvor forhåndsgodkendelse af afhandlingen foreligger

- e. Kvalifikationstillæg til kandidater uden ph.d.-grad med tilsvarende kvalifikationer, der har været ansat i Kræftens Bekæmpelse i 4 år
- Fra løntrin 8 til 10 104.900 kr.
 - Fra og med løntrin 11 110.100 kr.

- f. Til ansatte, der har en doktorgrad, kan derudover ydes et docenttillæg på 126.100 kr.

- g. Til ansatte uden doktorgrad, med 10 års anciennitet som forsker og i alt 6 års ansættelse i Kræftens Bekæmpelse kan derudover ydes et kvalifikationstillæg på 126.100 kr.

Stk. 4. Centralt aftalte tillæg til psykologer

Alle de nævnte tillæg er årlige tillæg (grundbeløb marts 2012). Til psykologer, der ikke ydes tillæg efter stk. 3, 5 eller 6, ydes ét af følgende tillæg

- a. Kandidattillæg til kandidater på løntrin 3 - 5 34.100 kr.
- b. Kandidattillæg/autorisationstillæg til kandidater på løntrin 6 og opefter 63.000 kr.
- c. Specialisttillæg 112.700 kr.

Når autorisation opnås, konverteres kandidattillægget til kandidater på løntrin 6 til et autorisationstillæg

Specialisttillægget ydes for gennemførelse af en af Dansk Psykolog

Forenings godkendte specialistuddannelser, der er relevant for arbejdet i Kræftens Bekæmpelse

d. Derudover kan der ydes et ulempetillæg 26.300 kr.

Ved ansættelse i stillinger, hvor det er en naturlig del af jobbet, at der præsteres arbejdstimer om aftenen og/eller i weekenden, ydes der et funktionstillæg som ulempe for forskudt arbejdstid. Timer i forskudt tid er indeholdt i en gennemsnitlig ugentlig arbejdstid på 37 timer.

Stk. 5. Centralt aftalte tillæg til akademikere ansat som rådgivere

Alle de nævnte tillæg er årlige tillæg (grundbeløb marts 2012). Til akademikere, bortset fra psykologer og læger, der ansættes som rådgivere i kræftrådgivningerne, og ikke har tillæg efter stk. 6, ydes følgende tillæg

a. Kandidattillæg til kandidater på løntrin 3 - 5 34.100 kr.

b. Kandidattillæg til kandidater på løntrin 6 og opefter 63.000 kr.

Stk. 6. Centralt aftalte tillæg til administrative akademikere

Alle de nævnte tillæg er årlige tillæg (grundbeløb marts 2012). Til administrative akademikere, der ikke har tillæg efter stk. 2, 3, 4 eller 5 ydes

a. Rådighedstillæg

Løntrin 3	29.500 kr.
Løntrin 4 – 6	34.300 kr.
Løntrin 7 – 9	39.800 kr.
Løntrin 10 – 11	42.100 kr.
Løntrin 12 – 13	44.700 kr.
Løntrin 14 – 15	48.500 kr.
Løntrin 16 og derover	57.100 kr.

b. Medarbejdere på løntrin 5 og derover, der ikke har tillæg efter stk. 2, 3, 4 eller 5 ydes et anciennitetstillæg på 32.600 kr.

c. Medarbejdere, der har tillæg efter stk. 6, a. og b., har minimum 12 års anciennitet og har været ansat 3 år i Kræftens Bekæmpelse kan ydes et kvalifikationstillæg på minimum 17.400 kr.

Kvalifikationstillægget kan efter forhandling forhøjes

Stk. 7. Lokal løndannelse

Efter forhandling mellem Kræftens Bekæmpelse og den relevante tillidsrepræsentant kan der ydes individuelt aftalte tillæg til den enkelte ansatte. Forhandling kan optages på initiativ af begge parter.

BILAG 5

Implementering af ny løn for akademikere

I forbindelse med OK2013 har parterne aftalt at implementere Ny løn for akademikere i Kræftens Bekæmpelse fra 1. april 2015 inden for følgende rammer:

Det overordnede formål med implementering af ny løn for akademikere i Kræftens Bekæmpelse er at opnå en højere grad af individuelt fastsat løn samt at anvende løn som et mere aktivt værktøj til at motivere en medarbejder og anerkende en medarbejders helt særlige bidrag til opnåelsen af Kræftens Bekæmpelses strategiske mål.

Det er ikke hensigten, at Kræftens Bekæmpelses samlede akademikerlønsomkostning, reguleret med den i overenskomsten fastsat procentregulering og reguleringsordning, skal falde i forbindelse med implementeringen af ny løn for akademikere. Tilsvarende er det ikke hensigten, at gennemsnitslønnen for akademikergruppen skal falde i forbindelse med implementeringen af ny løn. Det er aftalt, at gennemsnitslønnen for hhv. læger og forskere omfattet af dette protokollat opgøres særskilt.

Akademikere i Kræftens Bekæmpelse kan have en forventning om en lønudvikling ud over sluttrin og centralt fastsatte tillæg. Derfor har en akademiker, der har stået på sluttrin i 3 år uden at opleve en lønudvikling, ret til en lønforhandling med sin leder. Lønforhandlingen kan følges op af en karrieresamtale med HR. Kræftens Bekæmpelses HR afholder udgifterne til kompetenceudvikling mv., der aftales i karrieresamtalen.

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 fuldtidsårnorm 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 søgnehellidage. Arbejder medarbejderen efter en lokal arbejdstidsaftale på en fast dag med frihed med løn i Kræftens Bekæmpelse eller på en søgnehellidag, 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 hjemmeværende barn under 14 år. Tilsvarende gælder, hvis barnet under indlæggelsen opholder sig i hjemmet eller modtager ambulante 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 (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
- 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 præstereede 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. Flexibel 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 præstereede 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 opsøres og afvikles i forholdet time til time og bør afvikles inden for det kalenderår, det opsøres.

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 forsvarlige varetagelse af opgaverne i stillingen, skal medarbejderen være opmærksom på at orientere nærmeste leder efterfølgende. Overarbejde, der har været en forudsætning for den forsvarlige 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 afspadsring 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 afspadsring 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 afspadsringen aftales mellem nærmeste leder og medarbejderen.

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

§12. Tillidsrepræsentantens indsigt i overarbejde mv.

Tillidsrepræsentanten kan efter anmodning få oplysninger over den enkelte medarbejders overarbejde, afspadsring, 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

§ 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



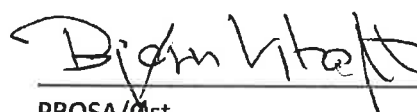
Danske Bioanalytikere

Tina Groth-Andersen



Kost og Ernæringsforbundet

Elnaz Rodriguez



PROSA/Øst

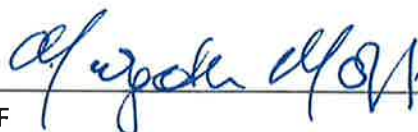
Bjørn Vitoft



Tillidsrepræsentant

PROSA/Øst

Nick Martinussen



3F

Margrethe Martinsen

Kræftens Bekæmpelses 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.

Ved overenskomstforhandlingerne for perioden 1. april 2018 til 31. marts 2021 er Kræftens Bekæmpelse og de forhandlingsberettigede organisationer blevet enige om at implementere den nye ferielov og samtidigshedsferie fra 1. september 2020 ved at indgå en ny ferieaftale. Den ny ferieaftale har alene til hensigt at gennemføre den nye ferielov samt de tilsvarende fravigelser af den tidligere ferielov, som var aftalt i Kræftens Bekæmpelses tidligere ferieaftale.

Ved overenskomstforhandlingerne for perioden 1. april 2021 til 31. marts 2024 er Kræftens Bekæmpelse og de forhandlingsberettigede organisationer enige om, at bestemmelserne i ferieaftalen relaterede til overgangsperioden mellem den gamle og den nye ferielov udgår.

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 kompensation på en halv dags betalt frihed for hver omlagt feriedag/særlig feriedag. Medarbejderen kan vælge at få kompensationen udbetalt frem for afviklet som afspadsring.



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 afspadsring.

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 fritvalgsordningen*

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 medarbejderen og HR & Organisationsudvikling. 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.



Kapitel 6, Ikrafttrædelses- og overgangsbestemmelser

§ 19. Aftalen har virkning fra 1. september 2020 og erstatter Kræftens Bøkkampelse ferleaftale af 1. marts 2019. Dog træder bestemmelsen i §11, stk. 2, i kraft 1. maj 2020.

Kapitel 7, Opsigelse

§ 20. Aftalen kan opsiges skriftligt med 3 måneders varsel til en 31. marts, dog tidligst til den 31. marts 2024. Aftalen er gældende, indtil den erstattes af en ny fælles ferleaftale.

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

Underskrifter

København, den 24/6 2022

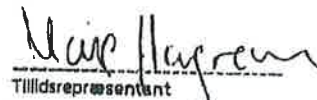

For Kræftens Bøkkampelse
Forhandlingschef Charlotte Dehlie

København, den 24/6 2022


DJØE som servicerende organisation


DM som servicerende organisation


Tillidsrepræsentant
For administrative akademikere
Ann-Britt Kvernød


Tillidsrepræsentant
For forskere
Marle Hargreave


Tillidsrepræsentant
For psykologer
Lise Stampé Møller-Jørgensen





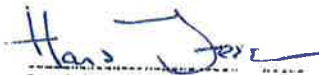
Tillidsrepræsentant
For læger
Mogens Munch Nielsen



HK Service Hovedstaden
Helle Thorsen



Fællestillidsrepræsentant
HK Service Hovedstaden
Helle Løfstrøm Sørensen



Dansk Sygeplejeråd
Hans Jessen



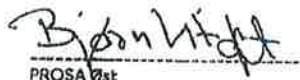
Dansk Socialrådgiverforening
Emil Lillelund



Danske Bioanalytikere
Tina Groth-Andersen



Kost og Ernæringsforbundet
Lida Ahlede



PROSA Øst
Bjørn Viltoft



Tillidsrepræsentant
PROSA Øst
Peter Wismann



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 lønmodtageres 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 8

Fællesaftale om tillidsrepræsentanter

Aftalens parter ønsker med denne tillidsrepræsentantaftale at skabe en god og tryk ramme for varetagelsen af tillidsrepræsentanthvervet i Kræftens Bekæmpelse og dermed grundlaget for et gensidigt godt og udbytterigt samarbejde mellem Kræftens Bekæmpelses ledelse og tillidsrepræsentanterne.

Den i aftalen beskrevne særlige tillidsrepræsentantbeskyttelse mod afskedigelse og forflyttelse omfatter udover (fælles)tillidsrepræsentanter endvidere arbejdsmiljørepræsentanter (medarbejderrepræsentanter), samarbejdsudvalgsmedlemmer (medarbejderrepræsentanter) samt suppleanter for (fælles)tillidsrepræsentanter og samarbejdsudvalgsmedlemmer (medarbejderrepræsentanter).

(Fælles)tillidsrepræsentanter og suppleanter for (fælles)tillidsrepræsentanter varetager en række funktioner og opgaver til gavn for arbejdspladsen og medarbejderne. Således er Kræftens Bekæmpelse og organisationerne enige om, at (fælles)tillidsrepræsentanter og suppleanter får de nødvendige og tilstrækkelige vilkår for at udøve deres virke, herunder f.eks. den nødvendige tid, uddannelse og tryk i ansættelsen.

Der er ligeledes enighed om at understrege vigtigheden af, at (fælles)tillidsrepræsentanternes kompetenceudvikling sikres, herunder at (fælles)tillidsrepræsentanter og suppleanter for (fælles)tillidsrepræsentanter er omfattet af Kræftens Bekæmpelses personalepolitikker i samme omfang som alle andre medarbejdere.

Kræftens Bekæmpelses fællesaftale om tillidsrepræsentanter

§1. Aftalens dækningsområde

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

§2. Valg af tillidsrepræsentant

Medarbejdere i Kræftens Bekæmpelse har ret til at vælge én tillidsrepræsentant pr. medarbejdergruppe i Kræftens Bekæmpelse med mindst 5 medarbejdere.

Bemærkning til stk. 1

Ved 'en medarbejdergruppe' forstås følgende

- *En gruppe af medarbejdere omfattet af en selvstændig overenskomst mellem Kræftens Bekæmpelse og en forhandlingsberettiget organisation*
- *Hvis flere organisationer har indgået forhandlingsfællesskab og underskrevet samme overenskomst, udgør samtlige medarbejdere omfattet heraf tilsammen en medarbejdergruppe*
- *Hvis der inden for et forhandlingsfællesskab er organisationer, hvor der er mindst 5 medarbejdere inden for organisationens område, kan medarbejderne inden for organisationens område dog vælge at udgøre en selvstændig medarbejdergruppe, som i stedet vælger deres egen tillidsrepræsentant*
- *Efter aftale mellem Kræftens Bekæmpelse og de forhandlingsberettigede organisationer kan det aftales, at der kan vælges tillidsrepræsentanter på tværs af organisationsområder*

Ved 'medarbejdere' forstås alle lønnede medarbejdere, timelønnede ansat til højst 8 timer i gennemsnit om ugen dog undtaget. Lærlinge/elever medregnes i medarbejdergruppen, men er ikke valgbare.

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. 2. Hvis medarbejderne ønsker det, og Kræftens Bekæmpelse er enig heri, kan der vælges flere end én tillidsrepræsentant pr. medarbejdergruppe.

Stk. 3. Tillidsrepræsentanten vælges blandt medarbejdere med mindst 9 måneders anciennitet i Kræftens Bekæmpelse. Elever og lærlinge er ikke valgbare. For at styrke tillidsrepræsentantens muligheder for at udføre sit tillidsrepræsentantarbejde bedst muligt tilstræbes det, at tillidsrepræsentanten vælges blandt medarbejdere, hvis beskæftigelsesgrad ikke afviger væsentligt fra den typiske beskæftigelsesgrad for den medarbejdergruppe, vedkommende repræsenterer, samt vælges for mindst 2 år ad gangen.

Bemærkning til stk. 3. Den nævnte valgperiode 'mindst 2 år ad gangen' er ikke til hinder for, at en medarbejder, der er ansat i en tidsbegrænset stilling, kan vælges som tillidsrepræsentant. En tillidsrepræsentant kan imidlertid kun vælges for en periode, hvor vedkommende er ansat i kræftens Bekæmpelse.

pelse. Vælges en medarbejder ansat i en tidsbegrænset stilling til tillidsrepræsentant, kan vedkommende således kun vælges for perioden frem til den tidsbegrænsede ansættelses udløb.

Stk. 4. Valget af tillidsrepræsentant anmeldes skriftligt af vedkommendes organisation over for Kræftens Bekæmpelse. Kræftens Bekæmpelse er berettiget til at gøre indsigelse mod valget over for organisationen. Eventuel indsigelse skal ske inden for 3 uger efter, at meddelelsen er modtaget fra organisationen.

Bemærkning til §2

Valget er først gyldigt, når det er godkendt af organisationen, og når organisationen har anmeldt valget over for Kræftens Bekæmpelse. Den nyvalgte tillidsrepræsentant er dog efter arbejdsretslig praksis omfattet af beskyttelsen allerede fra det tidspunkt, hvor Kræftens Bekæmpelse er blevet bekendt med valget. Det lægges til grund, at beskyttelsen tidligst kan indtræde 1 måned før hvervet tiltrædes. Tillidsrepræsentanten omfattes fra sin indtræden i hvervet af en supplerende arbejdsskade-forsikring, som omfatter tillidsrepræsentantaktiviteter, der ikke er dækket af lov om arbejdsskade-forsikring.

§3 Tillidsrepræsentantens virksomhed

Det er tillidsrepræsentantens pligt såvel over for sin organisation som over for Kræftens Bekæmpelses ledelse at gøre sit bedste for at fremme og vedligeholde rolige og gode arbejdsforhold. En tilsvarende pligt påhviler Kræftens Bekæmpelses ledelse og dennes repræsentanter.

Stk. 2. Tillidsrepræsentanten varetager de lokale forhandlingsopgaver, som fra organisationen er delegeret til den pågældende.

Stk. 3. Tillidsrepræsentanten fungerer i øvrigt som talsmand for de medarbejdere, han/hun er valgt iblandt, og kan som sådan over for Kræftens Bekæmpelses ledelse forelægge forslag, henstillinger og klager fra medarbejdere, samt optage forhandlinger om lokale spørgsmål.

Stk. 4. Tillidsrepræsentanten skal holdes orienteret ved forestående afskedigelser af personale samt i tilfælde af planer om øvrige forandringer i medarbejdernes tjenesteforhold som f.eks. større strukturændringer og væsentlige ændringer i arbejdsopgaverne. Tillidsrepræsentanten holdes derudover orienteret om ansættelse af personale.

Bemærkninger til §3

Hvert år kan der afholdes en generalforsamling inden for almindelig arbejdstid for alle medarbejdere, tillidsrepræsentanten repræsenterer. Ligeledes kan der, hvert andet år, i forbindelse med valg af tillidsrepræsentant, holdes yderligere et møde inden for almindelig arbejdstid for alle medarbejdere, tillidsrepræsentanten repræsenterer. Derudover kan der afholdes et årligt møde mellem tillidsrepræsentanten og de medarbejdere, tillidsrepræsentanten repræsenterer (fagligt møde).

Fælles mødeaktivitet herudover kan afholdes i arbejdstiden efter aftale med HR.

§4. Valg af fællestillidsrepræsentant

Det er aftalt mellem Kræftens Bekæmpelse og de forhandlingsberettigede organisationer, at der for medarbejdergrupper med mere end én tillidsrepræsentant kan vælges en fællestillidsrepræsentant, hvis tillidsrepræsentanterne ønsker det.

Stk. 2. Vælges en fællestillidsrepræsentant, aftales det samtidig, hvilke spørgsmål der skal varetages af fællestillidsrepræsentanten. Fællestillidsrepræsentanten vælges blandt de berørte og anmeldte tillidsrepræsentanter. Valget af fællestillidsrepræsentant anmeldes efterfølgende skriftligt af den organisation, som den pågældende er medlem af, til Kræftens Bekæmpelse.

§ 5. Valg af suppleant

Der kan vælges 1 suppleant for hver tillidsrepræsentant efter tilsvarende regler som nævnt i denne aftales §2, stk. 3 og 4, samt for fællestillidsrepræsentanten.

Stk. 2. Suppleanten er omfattet af bestemmelserne i denne aftales §9 stk. 3, samt denne aftales §11-12. Under tillidsrepræsentantens fravær indtræder suppleanten i tillidsrepræsentantens øvrige rettigheder og pligter i henhold til denne aftale.

Bemærkning til §5

Ved valg af suppleant for en (fælles)tillidsrepræsentant gælder samme betingelser som for valg af (fælles)tillidsrepræsentant med hensyn til valg og valgbarhed, anmeldelse af valget, indsigelse mod valget, beskæftigelsesgrad og minimumsvalgperiode. En suppleant for en fællestillidsrepræsentant vælges blandt tillidsrepræsentanterne.

§ 6. Tidsforbruget til tillidsrepræsentantarbejde

Tillidsrepræsentanten må anvende den tid, der er nødvendig til hvervets forsvarlige udførelse, når der tages hensyn til såvel arbejdsopgaverne på tillidsrepræsentantens arbejdsplads, som tillidsrepræsentantopgavernes omfang.

Stk. 2. Ved tilrettelæggelsen af tillidsrepræsentantens samlede opgaver tages hensyn til såvel arbejdsopgaverne på tillidsrepræsentantens arbejdsplads som tillidsrepræsentantopgaverne.

Stk. 3. Efter nyvalg og genvalg aftaler nærmeste leder og tillidsrepræsentanten, hvordan tidsforbruget til arbejdsopgaverne på tillidsrepræsentantens arbejdsplads og de opgaver, der følger af hvervet som tillidsrepræsentant, normalt skal fordeles.

Stk. 4. Tilsvarende gælder, hvis der opstår ændringer i omfanget af tillidsrepræsentantarbejdet.

Stk. 5. Hvis tillidsrepræsentanten i perioder ikke kan varetage de sædvanlige arbejdsopgaver på grund af tidsforbruget i forbindelse med hvervet, bør nærmeste leder sammen med tillidsrepræsentanten overveje, hvorledes arbejdsopgaverne kan udføres.

§ 7. Tillidsrepræsentantens vilkår under varetagelse af tillidsrepræsentantarbejdet på sit arbejdssted

Tillidsrepræsentanten lønnes i vedkommendes valgperiode med sin sædvanlige løn i henhold til den relevante overenskomst mellem Kræftens Bekæmpelse og den forhandlingsberettigede organisation.

Bemærkning til stk. 1.

Tillidsrepræsentanter skal ikke stilles ringere lønmæssigt og lønudviklingsmæssigt end andre medarbejdere og skal have samme mulighed for at få tillæg mv., som hvis de havde fuld mulighed for at fungere i deres sædvanlige job. I overensstemmelse hermed vil der kunne indgås aftale om at kompensere tillidsrepræsentanter for det løntab/den mangel på lønudvikling, der måtte være en følge af, at vedkommende ikke har mulighed for at varetage funktioner eller erhverve kvalifikationer på lige fod med de kolleger, pågældende er tillidsrepræsentant for. Hvis der er indgået en forhåndsaftale for vedkommende medarbejdergruppe, omfattes tillidsrepræsentanten af en sådan aftale.

Stk. 2. Hvis den enkelte overenskomst indeholder bestemmelser herom, ydes tillidsrepræsentanter/tillidsrepræsentantsuppleanter i tillæg hertil et månedligt tillidsrepræsentanttillæg. Tillægget ydes som en mellem Kræftens Bekæmpelse og den enkelte forhandlingsberettigede organisation aftalt procentsats af tillidsrepræsentantens/-suppleantens sædvanlige månedlige løn. Tillægget er et

pensionsberettiget funktionstillæg, der ydes i den periode, medarbejderen fungerer som tillidsrepræsentant/tillidsrepræsentantsuppleant. Det individuelle tillæg bortfalder således, når tillidsrepræsentantens/-suppleantens valgperiode udløber eller en anden tillidsrepræsentant/-suppleant vælges.

Stk. 3. Den del af medarbejderens normale arbejdstid, som medgår til udførelse af tillidsrepræsentantarbejdet i relation til Kræftens Bekæmpelse, jf. denne aftales § 6 stk. 3 og 4, medregnes ved opgørelsen af den pågældendes arbejdstid.

Stk. 4. Den tid, som medarbejderen ud over sin normale arbejdstid anvender til arbejdet som tillidsrepræsentant, indgår ikke i arbejdstidsopgørelsen.

Stk. 5. Uanset bestemmelsen i stk. 4 medregnes dog

1. Eventuelt beordret overarbejde i tillidshvervet. Beordret overarbejde medregnes i arbejdstidsopgørelsen i henhold til reglerne i §10 i Kræftens Bekæmpelses arbejdstidsaftale (overarbejde)
2. Eventuelt arbejde i tillidshvervet, som det har været nødvendigt at placere uden for den normale arbejdstid af hensyn til varetagelsen af arbejdsopgaverne på tillidsrepræsentantens arbejdsplads. Dette arbejde medregnes i arbejdstidsopgørelsen i henhold til reglerne i §9 i Kræftens Bekæmpelses arbejdstidsaftale (flekstid)

Bemærkninger til §7, stk. 3 og 4

Ved tillidsrepræsentantarbejdet forstås bl.a. forhandlinger og drøftelser med Kræftens Bekæmpelses ledelse, samtaler med de medarbejdere, som vedkommende repræsenterer, nødvendig kontakt og koordinering med andre tillidsrepræsentanter og den forhandlingsberettigede organisation, nødvendig indsamling og formidling af information

Beordret overarbejde kan forekomme ved varetagelsen af tillidsrepræsentanthvervet og beordres i så fald af Kræftens Bekæmpelses ledelse.

Stk.6. Hvis varetagelsen af hvervet som tillidsrepræsentant bliver særlig byrdefuldt for tillidsrepræsentantens arbejdsplads, kan Kræftens Bekæmpelse yde en økonomisk kompensation til arbejdspladsen.

§ 8. Transportgodtgørelse

Hvis et tillidsrepræsentantområde omfatter flere adskilte arbejdssteder, godtgøres tillidsrepræsentantens transportudgifter efter Kræftens Bekæmpelses retningslinjer for transportgodtgørelse.

Stk.2. Tilkaldes tillidsrepræsentanten af Kræftens Bekæmpelse uden for sin normale arbejdstid, godtgøres tillidsrepræsentantens transportudgifter efter Kræftens Bekæmpelses retningslinjer for transportgodtgørelse.

Stk. 3. Tillidsrepræsentanten har under udførelse af tillidsrepræsentantarbejde ret til udgiftsdækkende ydelser efter Kræftens Bekæmpelses almindelige regler.

§ 9. Tillidsrepræsentantens vilkår under varetagelse af tillidsrepræsentantarbejdet uden for sit arbejdssted

Hvis det er nødvendigt at en tillidsrepræsentant i sin normale arbejdstid må forlade sit arbejdssted for at opfylde sine forpligtelser som tillidsrepræsentant, skal der forud træffes aftale herom med nærmeste leder, jf. dog stk. 2. I disse tilfælde ydes løn som anført i §7.

Stk. 2. Hvis tillidsrepræsentanten i en akut situation ikke kan træffe forudgående aftale, jf. stk. 1, skal den pågældende hurtigst muligt orientere nærmeste leder om fraværet.

Stk. 3. Tillidsrepræsentanten skal have den fornødne frihed med løn til i passende omfang at deltage i faglige kurser, tillidsrepræsentantmøder og repræsentantskabsmøder i den faglige organisation.

Bemærkning til stk. 3.

Tillidsrepræsentanten bør så vidt muligt deltage i den faglige organisations grunduddannelse for tillidsrepræsentanter inden for de første 12 måneder efter valget.

§ 10. Anvisning af fælleslokale

Kræftens Bekæmpelse skal anvise tillidsrepræsentanten et passende (fælles)lokale med adgang til telefon og it-udstyr, der kan anvendes til udførelse af tillidsrepræsentantopgaver.

§11. Afskedigelse/forflyttelse

En tillidsrepræsentants afskedigelse skal begrundes i tvingende årsager.

Stk. 2. Inden en tillidsrepræsentant afskediges eller forflyttes med den virkning, at vedkommende forhindres i at udføre sit tillidsrepræsentanthverv, skal sagen være forhandlet efter følgende regler

1. Den tillidsrepræsentantbeskyttede underrettes om, at Kræftens Bekæmpelse vil optage forhandling med den forhandlingsberettigede organisation om afskedigelse af den pågældende
2. Kræftens Bekæmpelse anmoder herefter den forhandlingsberettigede organisation, som tillidsrepræsentanten er medlem af, om forhandling. Forhandlingen skal finde sted senest 8 dage efter, at anmodning herom er fremsat.

Bemærkning til stk. 2.

Anmodning om forhandling sendes altid til den organisation, som har forhandlingsretten for den pågældende stilling – også i tilfælde, hvor f.eks. en arbejdsmiljørepræsentant måtte være medlem af en anden organisation. Hvis en tillidsrepræsentant afskediges, påhviler det Kræftens Bekæmpelse at godtgøre, at der har foreligget tvingende årsager hertil. Arbejdsmangel er kun en tvingende årsag, hvis Kræftens Bekæmpelse kan dokumentere, at man ikke lige så godt kunne have afskediget en anden medarbejder

Er tillidsrepræsentanten midlertidigt beskæftiget, ophører ansættelsen dog uden varsel til det aftalte tidspunkt. De særlige procedureregler i forbindelse med afsked gælder således ikke i disse situationer

Ved opgørelse af fristerne indgår almindelige arbejdsdage. Lørdage, søndage og helligdage indregnes ikke. Ved opgørelse af fristerne medregnes dagen, hvor anmodning om forhandling fremsættes/forhandling finder sted

Anmoder Kræftens Bekæmpelse således om forhandling en onsdag, skal forhandlingen finde sted senest den følgende fredag (under forudsætning af, at der ikke i perioden er helligdage), hvis 8-dagesfristen skal være overholdt

Stk. 3. Afskedigelse af en tillidsrepræsentant kan kun ske med mindst 12 måneders varsel til den 1. i en måned. Er afskedigelsen af tillidsrepræsentanten begrundet i arbejdsmangel, kan afskeden dog ske med den pågældendes sædvanlige opsigelsesvarsel, tillagt 3 måneder.

Stk. 4. Forflyttelse af en tillidsrepræsentant, med den virkning, at vedkommende forhindres i at udføre sit tillidsrepræsentanthverv, kan kun ske med et varsel på mindst 12 måneder til den 1. i en måned

Stk. 5. Det påhviler Kræftens Bekæmpelse at meddele enhver opsigelse til den tillidsrepræsentantbeskyttede skriftligt med begrundelse for opsigelsen. Samtidig gives skriftlig meddelelse om opsigelsen til organisationen.

Bemærkning til stk. 5

Meddelelsen om opsigelsen, som Kræftens Bekæmpelse skal give til organisationen, kan ske ved fremsendelse af kopi af opsigelsesbrevet til den tillidsrepræsentantbeskyttede, hvis dette ikke er i strid med den tavshedspligt, der følger af straffeloven, herunder tavshedspligten med hensyn til personlige forhold. Indeholder brevet sådanne tavshedsbelagte oplysninger kan Kræftens Bekæmpelse i stedet underrettet organisationen om opsigelsen ved særskilt brev.

Meddelelsen sendes til den organisation, som har forhandlingsretten til den pågældende stilling – også i tilfælde, hvor f.eks. en arbejdsmiljørepræsentant måtte være medlem af en anden organisation. Kræftens Bekæmpelse skal sende meddelelsen til organisationens hovedkontor.

Manglende meddelelse medfører sædvanligvis en bod på 25.000 kr. i Arbejdsretten.

Stk. 6. En tillidsrepræsentants arbejdsforhold kan, medmindre opsigelsen skyldes arbejdsmangel, ikke afbrydes, før vedkommendes organisation har haft lejlighed til at prøve berettigelsen af afskedigelsen ved fagretlig behandling, jf. stk. 2. En eventuelt faglig voldgift, jf. stk. 7-16, har ikke opsættende virkning for opsigelsen.

Stk. 7. Er afskedigelsen begrundet i arbejdsmangel, kan arbejdsforholdet ikke afbrydes i varselsperioden, før vedkommendes organisation har haft lejlighed til at prøve berettigelsen af afskedigelsen ved fagretlig behandling, jf. stk. 2. En eventuelt faglig voldgift, jf. Stk. 8-17 har ikke opsættende virkning for opsigelsen.

Bemærkning til stk. 6 og 7

Kompetencen til at prøve berettigelsen eller rimeligheden af en afskedigelse ved faglig voldgift tilkommer den organisation, der er part i den overenskomst, tillidsrepræsentanten er ansat i henhold til.

Stk. 8. Ved behandling af spørgsmålet om afskedigelses/forflyttelsens berettigelse nedsættes en faglig voldgiftsret, jf. lov om Arbejdsretten og faglige voldgiftsretter.

Bemærkning til stk. 8

Voldgiftsretten nedsættes af parterne i overenskomsten.

Stk. 9. Klageskrift afgives inden for en frist af 8 kalenderuger fra opsigelsens afgivelse.

Bemærkning til stk. 9

Ved opgørelsen af fristen medregnes dagen, hvor opsigelsen afgives. Afgives opsigelsen en tirsdag, skal organisationen afgive klageskrift senest mandag i den 8. kalenderuge herefter. Overskridelse af fristen indebærer, at organisationen ikke kan videreføre sagen i henhold til aftalens bestemmelser.

Stk.10. Svarkrift afgives senest 8 kalenderuger efter, at klageskriftet er fremsendt.

Stk. 11. Opmanden fastsætter frister for eventuel yderligere skriftveksling. Fristerne bør normalt ikke overstige 4 kalenderuger.

Kræftens Bekæmpelses tillidsrepræsentantaftale

Stk. 12. De respektive parter kan aftale at fravige fristerne i stk. 2 og stk. 9-11. Aftaler parterne ikke at fravige fristerne, kan opmanden dog undtagelsesvis udsætte en frist. Ved beslutning om udsættelse tages navnlig hensyn til, om denne er begrundet i lovligt forfald, eller om der i øvrigt antages at foreligge særlige omstændigheder, der kan begrunde udsættelsen.

Stk. 13. ved overskridelse af en af de i stk. 10 og 11 omhandlede frister finder principperne i retsplejelovens bestemmelser om udeblivelse anvendelse. Dog finder bestemmelserne om genoptagelse ikke anvendelse.

Stk. 14. Voldgiftsretten afsiger en motiveret kendelse. I de tilfælde, hvor voldgiftsretten måtte finde, at den foretagne afskedigelse er urimelig og ikke begrundet i arbejdstagerens eller Kræftens Bekæmpelses forhold, kan det pålægges Kræftens Bekæmpelse at afbøde virkningerne af opsigelsen.

Stk. 15. Voldgiftsretten kan efter påstand herom underkende opsigelsen, medmindre samarbejdet mellem Kræftens bekæmpelse og tillidsrepræsentanten har lidt – eller ved en fortsættelse af ansættelsesforholdet må antages at ville lide – væsentlig skade.

Stk. 16. Finder voldgiftsretten, at opsigelsen er urimelig, men at ansættelsesforholdet ikke skal fortsætte, eller nedlægges der påstand om godtgørelse for urimelig afskedigelse, kan det pålægges Kræftens Bekæmpelse at betale den pågældende en godtgørelse. Godtgørelsens størrelse fastsættes af voldgiftsretten og skal være afhængig af sagens omstændigheder og den pågældendes anciennitet i Kræftens Bekæmpelse.

Stk. 17. Hvis organisationen indbringer en sag for voldgiftsretten med påstand om, at en afskedigelse er urimelig, og tillidsrepræsentanten i henhold til lovgivningen har en bedre retsstilling end i henhold til denne aftale, lægger voldgiftsretten den pågældende lovgivning til grund ved sagens afgørelse.

Stk. 18. I tilfælde, hvor tillidsrepræsentantens adfærd begrunder bortvisning, kan afskedigelse ske uden varsel og uden iagttagelse af bestemmelserne i stk. 2 og 3. Kræftens Bekæmpelse skal samtidig give skriftlig meddelelse om bortvisningen til den organisation, som har forhandlingsretten for den pågældende stilling. Kræftens Bekæmpelse skal endvidere snarest muligt tage skridt til at afholde en forhandling med organisationen. Hvis organisationen skønner, at bortvisningen ikke er rimeligt begrundet i tillidsrepræsentantens forhold, kan den inden for en frist af 14 dage efter forhandlingen skriftligt kræve sagen genforhandlet mellem parterne.

Bemærkning til stk. 18

Meddelelsen om bortvisningen, som Kræftens Bekæmpelse skal give til organisationen, kan ske ved fremsendelse af kopi af bortvisningsbrevet til den tillidsrepræsentantbeskyttede, hvis dette ikke er i strid med den tavshedspligt, der følger af straffeloven, herunder tavshedspligten med hensyn til personlige forhold. Indeholder brevet sådanne tavshedsbelagte oplysninger kan Kræftens Bekæmpelse i stedet underrette organisationen om bortvisningen ved særskilt brev.

Meddelelsen om bortvisningen sendes til den organisation, som har forhandlingsretten til den pågældende stilling – også i tilfælde, hvor f.eks. en arbejdsmiljørepræsentant måtte være medlem af en anden organisation. Kræftens Bekæmpelse skal sende meddelelsen til organisationens hovedkontor.

Ved opgørelse af fristen indgår samtlige arbejdsdage. Lørdage, søndage og helligdage indgår ikke. Ved opgørelse af fristen medregnes dagen, hvor forhandling finder sted. Har forhandling mellem Kræftens Bekæmpelse og den forhandlingsberettigede organisation fundet sted en onsdag, skal even-

tuel anmodning om genforhandling mellem parterne afgives senest mandag i den tredje uge (under forudsætning af, at der ikke i perioden er helligdage), hvis 14-dages-fristen skal være overholdt.

Stk. 19. Opnås der ikke enighed ved forhandlingen, kan organisationen kræve bortvisningens berettigelse behandlet ved en i denne anledning nedsat voldgift. Bestemmelserne i stk. 8-17 finder tilsvarende anvendelse.

Bemærkning til stk. 19

Kompetencen til at prøve berettigelsen eller rimeligheden af en bortvisning ved faglig voldgift tilkommer den organisation, der er part i vedkommende overenskomst.

§ 12. Tillidsrepræsentanthvervets ophør

En medarbejder, der ophører med at være tillidsrepræsentant efter at have fungeret som sådan i mindst et år, har inden for et år efter hvervets ophør krav på opsigelsesvarsel efter reglerne i § 11, stk. 3.

Stk. 2. Hvervet som tillidsrepræsentant ophører, hvis antallet af medarbejdere, som den pågældende repræsenterer, i en periode på 3 måneder er mindre end 5, og Kræftens Bekæmpelse skriftligt meddeler organisationens hovedkontor, at man ikke ønsker tillidsrepræsentanthvervet opretholdt.

§ 13. Uoverensstemmelser

Uenighed om forståelsen af denne aftale behandles efter de almindelige regler i den overenskomst eller hovedaftale, den pågældende forhandlingsberettigede organisation har indgået med Kræftens Bekæmpelse

§ 14. Ikrafttræden og opsigelse

Denne aftale har virkning fra den 1. april 2015 og kan af parterne opsiges skriftligt med 3 måneders varsel til en 31. marts, dog tidligst til den 31. marts 2018.

Stk. 2. Tillidsrepræsentantbestemmelser i tidligere fællesaftaler, overenskomster og Kræftens Bekæmpelses fællesoverenskomst erstattes med denne aftale med virkning fra 1. april 2015.

Stk. 3. De ændrede regler om opsigelsesvarsel har virkning for opsigelser, der afgives d. 1. april 2015 eller senere

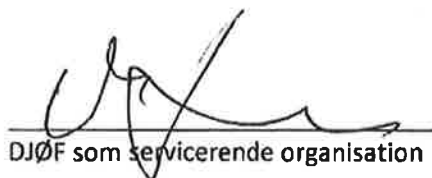
Stk. 4 Aftalen kan opsiges individuelt af den enkelte organisation/det enkelte forhandlingsfællesskab, eller af de underskrivende forhandlingsberettigede organisationer samlet.

Underskrifter

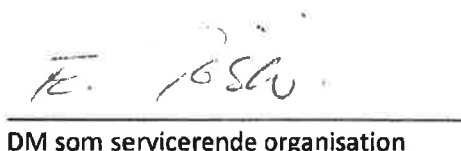
København, den 29. januar 2016



For Kræftens Bekæmpelse
HR-chef Charlotte Dehlie



DJØF som servicerende organisation



DM som servicerende organisation

A. Kvernød

For administrative akademikere
Ann-Britt Kvernød

Lise Stampe Møller-Jørgensen

For psykologer
Lise Stampe Møller-Jørgensen

Marie Hargreave

For forskere
Marie Hargreave

Mogens Munch Nielsen

For læger
Mogens Munch Nielsen

Helle Thorsen

HK
Helle Thorsen

Anne Marie Hansen

Fællestillidsrepræsentant, HK, Anne Marie Hansen

Mikkel Nørboe

PROSA
Mikkel Nørboe

Niels Christensen

Tillidsrepræsentant, PROSA, Niels Christensen

Claus Hertz

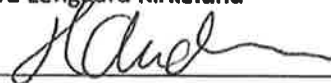
3F
Claus Hertz

Ulla A. Thomsen

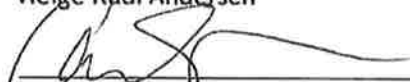
Dansk Sygeplejeråd
Ulla Thomsen




Dansk Sygeplejeråd
Eva Lehgaard Kirkelund



Dansk Socialrådgiverforening
Helge Rudi Andersen



Tillidsrepræsentant
Dansk Socialrådgiverforening
Camilla Stolt Nielsen



Danske Bioanalytikere
Tina Grøth-Andersen



Kost & Ernæringsforbundet
Hatun Ünsal

Bilag 1

Afskedsproceduren i hovedtræk

1. Den tillidsrepræsentantbeskyttede medarbejder, der påtænkes afskediget eller forflyttet underrettes. Er vedkommende ikke selv tillidsrepræsentant, underrettes også tillidsrepræsentanten
2. Den forhandlingsberettigede organisation anmodes om forhandling inden 8 dage
3. De i pkt. 2 nævnte parter afholder forhandling (frist 8 dage)
4. Opsigelsen, der skal være skriftlig og velbegrundet, afgives.
5. Organisationens hovedkontor orienteres samtidig om afskedigelsen
6. Organisationen kan forlange sagen behandlet ved faglig voldgift (frist for afgivelse af klageskrift 8 uger)

Protokollat om en fritvalsordning i Kræftens Bekæmpelse

Strandboulevarden 49
2100 København Ø

Tel +45 3525 7500
Fax +45 3525 7704
www.cancer.dk

UNDER 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 fritvalsordning for den enkelte medarbejder.

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

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

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

- Udbetaling af frivalgskontoens 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 fritvalsordningen 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 fritvalsordningen i det efterfølgende kalenderår. Medarbejderen træffer valget for sin fritvalsordning fremadrettet.

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



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 varsles 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



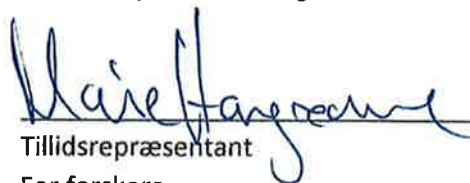
DM som servicerende organisation



Tillidsrepræsentant
For administrative akademikere
Ann-Britt Kvernød



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



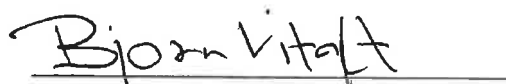
Dansk Socialrådgiverforening
Emil Lillelund



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 løndelev (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



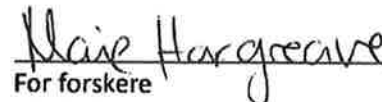
DM som servicerende organisation



For administrative akademikere
Ann-Britt Kvernød



For psykologer
Lise Stamp Møller-Jørgensen



For forskere
Marie Hargreave



For læger
Mogens Munch Nielsen



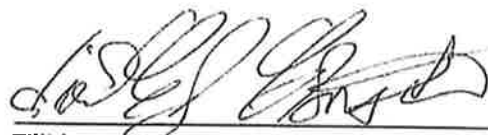
HK
Helle Thorsen



Fællestillidsrepræsentant, HK, Anne Marie Hansen



PROSA
Mikkel Norboe



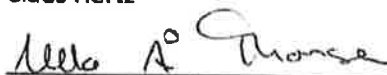
Tillidsrepræsentant, PROSA, Niels Christensen



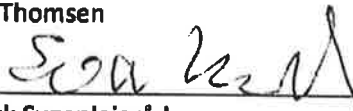
Kost- og Ernæringsforbundet
Hatun Ünsal



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 14 uger efter fødslen/modtagelsen (barselsorlov, adoptionsorlov og fædreorlov)

§ 5. Moderen har ret til orlov med løn i indtil 14 uger efter fødslen (barselsorlov).

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 14 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 14 uger efter fødslen.

Stk. 4. Adoptanter har ret til orlov med løn *én ad gangen* i de første 14 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 14 uger efter barnets modtagelse.

Orlov efter den 14. uge efter fødslen/modtagelsen (forældreorlov)

§ 6. Moderen og faderen har hver ret til løn i 7 af de 32 ugers forældreorlov efter barselsloven.

Stk. 2. Herudover har medarbejderen ret til løn i 7 af de 32 ugers 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. Adoptanter har hver ret til løn i 7 af de 32 ugers forældreorlov efter barselsloven.

Stk. 4. Herudover har en adoptant ret til løn i 7 af de 32 ugers forældreorlov. Hvis begge adoptanter er medarbejdere i Kræftens Bekæmpelse, kan denne lønret dog højst udnyttes af adoptanterne i 7 uger tilsammen. Adoptanterne 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 14 uger efter fødslen/modtagelsen.

Bemærkning til § 6, stk. 1 - 4:

En medarbejder har ret til 14 ugers lønnet forældreorlov. Hvis begge forældre/adoptanter er ansat i Kræftens Bekæmpelse, har de dog kun ret til 21 ugers lønnet forældreorlov tilsammen. Den lønret, der 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 forældreorlov samtidig, i forlængelse af hinanden eller på skift.

Bemærkning til § 6, stk. 5:

Sædvanligvis holdes forældreorloven efter den 14. uge efter barnets fødsel/modtagelse. En far/den anden adoptant kan dog vælge at holde lønnet forældreorlov sammen med den anden af forældrene inden for de første 14 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.

Genoptagelse af arbejdet/udskydelse af orlov

§ 7. 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 §7:

Reglerne om udskydelse/forlængelse af orlov i forbindelse med hel eller delvis genoptagelse af arbejdet fremgår af barselloven. 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

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

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

Bemærkning til §8:

Hvis barnet hospitalsindlægges i en lønnet orlovsperiode, og medarbejderen ikke genoptager arbejdet, med den følge at orloven med dagpenge forlænges, forlænges lønretten tilsvarende. Hvis barnet hospitalsindlægges i en lønnet orlovsperiode, 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

§ 9. 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 (forældreorlov med løn) for et andet barn. Udsat fravær skal være udnyttet inden barnet fylder 9 år.

Faderens indtræden i moderens ret til fravær

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

Løn

§ 11. 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 § 11, 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

§ 12. 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

§ 13. 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 §13:

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

§ 14. 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

§ 15. 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 §15:

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.

§ 16. 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.

§ 17. På omsorgsdage har den ansatte ret til sædvanlig løn, jf. §12.

§ 18. 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 §18:

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

Kapitel 4. Andre bestemmelser

Uarbejdsdygtighed på grund af graviditet og fødsel

§ 19. 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.

§ 20. 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

§ 21. Aftalen har virkning fra 1. april 2015. Bestemmelsen i §9 har virkning fra 1. april 2021.

Stk. 2. Bærelsesbestemmelser i tidligere fællesaftaler, overenskomster og Kræftens Bekæmpelses fællesoverenskomst erstattes med denne aftale med virkning fra 1. april 2015.

Stk. 3. Aftalen kan af hver af parterne opsiges skriftligt med 3 måneders varsel til en 31. marts, dog tidligst til den 31. marts 2024.

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

Underskrifter

København, den 24/6 2022



For Kræftens Bekæmpelse
Forhandlingschef Charlotte Dehlie

København, den 24/6 2022



DJØF som serviceerende organisation



DM som serviceerende organisation


A. Kvernød
For administrative akademikere
Ann-Britt Kvernød

Maria Hargreave

For forskere
Maria Hargreave

Lise Stamp Møller-Jørgensen

For psykologer
Lise Stamp Møller-Jørgensen

Mogens Munch Nielsen

For læger
Mogens Munch Nielsen

Helle Thomsen

HK Service Hovedstaden
Helle Thomsen

Helle Lofstrøm Sørensen

Følelsesrepræsentant
HK Service Hovedstaden
Helle Lofstrøm Sørensen

Bjarn Vittoft

PROSA Øst
Bjarn Vittoft

Peter Wisnarm

Tillidsrepræsentant
PROSA Øst
Peter Wisnarm

Hana Jessen

Dansk Byggejeråd
Hana Jessen

Emil Lillelund

Danske Socialrådgivere
Emil Lillelund

Tina Groth-Andersen

Danske Bioanalytikere
Tina Groth-Andersen





Kost og Ernæringsforbundet
Lida Aklode



3B Køberhavn
Margrethe Martinsen



BILAG 12

Kræftens Bekæmpelses konsulentaftale

Nærværende aftale er et bilag til akademikeroverenskomsten. Aftalen angiver særbestemmelser for akademiske medarbejdere omfattet af Kræftens Bekæmpelses konsulentaftale. I øvrigt gælder akademikeroverenskomstens bestemmelser.

§1. Dækningsområde

Aftalen omfatter alle akademiske medarbejdere, der er ansat i stillinger som specialkonsulent eller chefkonsulent.

Stk. 2. Læger i Kræftens Bekæmpelse kan ikke ansættes efter denne aftale.

Stk. 3. Aftalen omfatter endvidere allerede ansatte akademikere i lønramme 35 og 36, bortset fra ledere.

Medarbejdere omfattet af nærværende aftale vil herefter blive benævnt 'konsulenten'.

Bemærkninger til §1

Kræftens Bekæmpelse afgør, om en stilling kan klassificeres som special- eller chefkonsulent, eller kan klassificeres som en stilling i lønramme 35 eller 36 med en anden stillingsbetegnelse. Ved klassificeringen lægges stillingens faglige indhold mv. til grund.

§2. Grundløn

Med virkning fra 1. april 2018 indplaceres specialkonsulenter i et basislønsinterval for specialkonsulenter (bilag 3a). Chefkonsulenter indplaceres i et basislønsinterval for chefkonsulenter (bilag 3a).

Stk. 2. Områdekonsulenter ansat før 1. april 2013 indplaceres i statens lønramme 36 som lukket gruppe, med stillingsbetegnelsen 'områdekonsulent'. Områdekonsulenter ansat i perioden fra 1. april 2013 til 31. marts 2015 indplaceres i statens lønramme 35, med stillingsbetegnelsen 'områdekonsulent, specialkonsulent'. Områdekonsulenter ansat fra 1. april 2015 og frem indplaceres i et basislønsinterval for specialkonsulenter (bilag 3a).

Stk. 3. Special- og chefkonsulenter ansat før 1. april 2015 omplaceres med virkning fra 1. april 2015 til et basislønsinterval (bilag 3a) i det omfang, at det er muligt uden at aflønningen for den givne medarbejder stiger samtidig. Hvis aflønningen vil stige ved en omlægning, kan denne kun ske efter konkret forhandling. Forhandles medarbejderen ikke over på basislønsintervallerne, fortsætter medarbejderens aflønning i hhv. lønramme 35 og lønramme 36 for special- og chefkonsulenter.

§3. Tillæg

Stk. 1. Til specialkonsulenter ansat før 1. april 2015 i lønramme 35 ydes et 'lønramme-35 tillæg' på 10.200 kr. (grundbeløb 31. marts 2012).

Stk. 2. Der kan aftales varige og midlertidige pensionsgivende funktions- og kvalifikationstillæg til grundlønnen. Herudover kan der ydes engangstillæg.



Bemærkning til §3, stk. 2

Engangstillæg kan f.eks. ydes som anerkendelse af en helt særlig indsats eller honorering af ekstraordinært merarbejde.

Stk.3. Aftaler om tillæg, jf. stk. 2 kan indgås i forbindelse med tiltrædelsen. Herudover forhandles tillæg i henhold til Kræftens Bekæmpelses lønpolitik.

Stk. 4. Aftaler om tillæg, jf. stk. 2 indgås efter forhandling mellem Kræftens Bekæmpelse og tillidsrepræsentanten.

Bemærkninger til § 3

Ansatte efter Kræftens Bekæmpelses konsulentaftale er ikke omfattet af centrale og decentrale tillæg efter den overenskomst, vedkommende ville være omfattet af, hvis ansættelse ikke skete i henhold til konsulentaftalen.

§ 4. Lønregulering

Grundlønnen efter § 2, samt varige og midlertidige tillæg efter § 3, stk. 2, reguleres med de generelle stigninger, der aftales centralt ved overenskomstfornyelserne eller udmøntes via en generel reguleringsordning.

§ 5. Pensionsbidrag

Der ydes pension i overensstemmelse med akademikeroverenskomsten. Pensionsbidraget beregnes af grundlønnen tillagt eventuelle varige og midlertidige tillæg. Der ydes endvidere pensionsbidrag af engangstillæg.

§ 6. Arbejdstid

Konsulenter er omfattet af Fællesaftale om arbejdstid, bortset fra §§ 5, 9 stk.1 - 2, 10 og 11.

§7. Kompetence- og karriereudvikling

For at sikre etableringen af de med denne aftale nyindførte karriereveje som special- og chefkonsulent, er karriere fortsat et vigtigt perspektiv at inddrage ved de årlige MUS samtaler med nærmeste leder, såvel som i den løbende udviklingsdialog med nærmeste leder.

§ 8. Opsigelsesvarsler, forhandlingsprocedure ved afskedigelse mv.

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

Stk. 2. Kræftens Bekæmpelse og konsulenten kan aftale, at opsigelsesvarslet gensidigt forlænges ud over funktionærlovens regler.

Stk. 3. Ved afskedigelse og bortvisning gælder akademikeroverenskomstens bestemmelser.

§ 9. Afgørelse af tvister

Enhver tvist vedrørende fortolkningen af denne konsulentaftale søges bilagt ved forhandling mellem Kræftens Bekæmpelse og den forhandlingsberettigede organisation.



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

§ 10. Ikrafttræden og opsigelse

Aftalen har virkning fra 1. april 2018.

Stk. 2 Aftalen erstatter tidligere udgave af konsulentaftalen.

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

Underskrifter

København, den 1. marts 2019



For Kræftens Bekæmpelse
HR-chef Charlotte Dehlie



DJØF som servicerende organisation



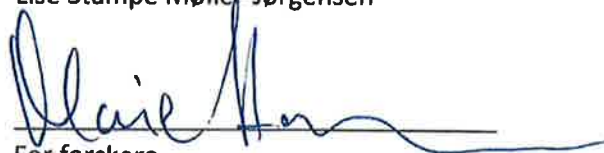
DM som servicerende organisation



For administrative akademikere
Ann-Britt Kvernød



For psykologer
Lise Stampe Møller-Jørgensen



For forskere
Marie Hargreave



Stillingsstruktur for forskere i Kræftens Bekæmpelse, Center for Kræftforskning

Baggrund

Kræftens Bekæmpelse ønsker at tiltrække og fastholde højt kvalificerede og talentfulde forskere med henblik på at konsolidere og fremtidssikre det høje forskningsniveau i Center for Kræftforskning. Samtidig ønsker Kræftens Bekæmpelse at sikre transparens og sammenhæng i attraktive, progressive karriereforløb for foreningens forskere.

Disse retningslinjer fastlægger stillingsstrukturen for forskere i Kræftens Bekæmpelse og udgør en fælles ramme for ansættelse af videnskabeligt personale. Retningslinjerne er således ikke en udtømmende beskrivelse af stillinger i Center for Kræftforskning.

Retningslinjerne er baseret på principperne i bilag 1 til 'Bekendtgørelse nr. 1443 af 11. december 2019 om stillingsstruktur for videnskabeligt personale ved universiteter' og omfatter

- Forskeruddannelsesstillingen som ph.d.-stipendiat
- Forskerstillinger, herunder postdocs og seniorforskere

Herudover omfatter retningslinjerne de særlige stillinger

- Videnskabelig assistent
- Forskningsstøttestillinger, herunder forskningskoordinatorer, staff scientists og statistikere samt
- Lederstillinger, herunder gruppeledere, forskningsenhedsledere samt forskningschef

Beskrivelse af de enkelte stillinger

Beskrivelsen fastlægger kvalifikationsniveauet i den enkelte stilling og ansættelsesperioden i stillingen. Center for Kræftforskning fastlægger det konkrete stillingsindhold og præciserer arbejdsopgaverne i den enkelte stilling.

Forskeruddannelsesstillinger

Ph.d.-stipendiat

En uddannelsesstilling knyttet til et ph.d.-program på et universitet. Ph.d.-stipendiater refererer til en forskningsenhedsleder eller gruppeleder og har en formel ph.d.-vejleder, der er tilknyttet et universitet.

Længden af ph.d.-studiet i Danmark er fastsat til tre år, hvorfor ph.d.-stipendiater i Kræftens Bekæmpelse som udgangspunkt ansættes i tidsbegrænsede treårige stillinger svarende til indskrivningen på universitetet. Kortvarige forlængelser er mulige, hvis indskrivningen på det respektive universitet forlænges tilsvarende.

Kvalifikationskravet er kandidatniveau.

Forskerstillinger

Postdoc

En videnskabelig karriereudviklende stilling, hvor forskningsdelen vægtes højest. En postdoc planlægger, udfører, analyserer og kommunikerer videnskabelige studier. Undervisning og andre forpligtelser samt forskningsadministrative opgaver kan til en vis grad være inkluderet. I løbet af ansættelsen som postdoc forventes forskeren at opnå voksende selvstændighed inden for forskning. Supervision gives, og en postdoc refererer til en forskningsenhedsleder eller gruppeleder.

Stillinger som postdoc i Kræftens Bekæmpelse er tidsbegrænsede for en periode på indtil seks år.

Kvalifikationskravet er en ph.d. grad og positiv faglig bedømmelse i henhold til kriterier opstillet i et stillingsopslag.

Seniorforsker

Hovedopgaven er forskning. Seniorforskeren er nationalt og internationalt kendt og orienteret. Seniorforskeren har ansvar for projektaktiviteter, projektledelse og samarbejde med teknisk og andet forskningspersonale samt har forpligtelse til publicering, videnskabelig og populærviden-



skabelig formidling og eventuelt undervisning. Herudover kan seniorforskeren varetage opgaver inden for supervision og vejledning. Seniorforskeren refererer til en forskningsenhedsleder eller gruppeleder.

Seniorforskerstillinger i Kræftens Bekæmpelse er tidsbegrænsede for en periode på fem år eller permanente. Forlængelse af en stilling som seniorforsker afgøres af forskningsledelsen på initiativ af den ansvarlige forskningsenhedsleder eller gruppeleder.

Kvalifikationskravet er en ph.d.-grad, eller tilsvarende relevante faglige kvalifikationer, samt relevant postdoc erfaring og positiv faglig bedømmelse i henhold til kriterier opstillet i et stillingsopslag.

Særlige stillinger

De særlige stillinger indgår ikke i forskerstillingsforløbet og kan anvendes af Kræftens Bekæmpelse efter behov.

Videnskabelig assistent

Hovedopgaven er forskning. En mindre del af arbejdstiden kan anvendes til faglig udvikling samt varetagelse af andre opgaver. Videnskabelige assistenter refererer til en forskningsenhedsleder eller gruppeleder.

Stillingen er tidsbegrænset for en periode på indtil tre år. Genansættelse kan ikke finde sted.

Kvalifikationskravet er kandidatniveau.

Forskningskoordinator

En videnskabelig medarbejder med ansvar for at sikre, at principperne for forskningen er strukturerede, efterlever gældende retningslinjer og er etisk korrekte, herunder i forhold til håndtering, deling samt opbevaring af prøver og data.

Stillingen er tidsbegrænset eller permanent.

Kvalifikationskravet er en ph.d.-grad eller tilsvarende relevante faglige kvalifikationer.

Staff scientist

Hovedopgaven er forskningsadministration og forpligtelser inden for den daglige drift af forskningsenheden eller -gruppen. Opgaven omfatter planlægning og administration af forskningsprocesser, udvikling og udførelse af analyser og dokumentation af resultater i henhold til behovet i en eller flere forskningsgrupper. Stillingen kan desuden omfatte varetagelse af forsk-



ningsopgaver. En staff scientist har forpligtelse til at holde sig ajour inden for videnskabsområdet. En staff scientist refererer til en forskningsenhedsleder, en gruppeleder eller til forskningschefen.

Stillingen som staff scientist er som udgangspunkt permanent, men kan også være tidsbegrænset i fem år.

Kvalifikationskravet er en ph.d.-grad eller tilsvarende relevante faglige kvalifikationer og positiv faglig bedømmelse i henhold til kriterier opstillet i et stillingsopslag.

Statistikere

Statistikere er ansat som statistiker, seniorstatistiker eller principal statistiker. Hovedopgaven er statistisk support til forskningsprojekter i Kræftens Bekæmpelse. Opgaverne inkluderer rådgivning i forhold til studiedesign, dataindsamling, forsvarlig databehandling samt statistiske metoder, dataanalyse og statistiske analyseplaner. Statistikere bidrager også med fortolkning og præsentation af kvantitative data samt formidling af forskningsresultater. Herudover varetager senior statistiker og principal statistiker opgaver som supervision af kollegaer samt udvikling af analytiske metoder som en del af ansvarsområdet. Statistiker, seniorstatistiker og principal statistiker refererer til en leder af en Core Facility eller til en gruppeleder.

Stillingerne som statistiker, seniorstatistiker og principal statistiker er som udgangspunkt permanente, men kan også være tidsbegrænsede.

Stillingerne kræver en relevant kandidatgrad. Ph.d.-grad, eller tilsvarende relevante faglige kvalifikationer, er krævet til stillingen som principal statistiker.

Lederstillinger

Gruppeleder

Leder en forskningsgruppe og har ansvar for strategi, bevillinger og personale. Gruppeledere refererer til en forskningsenhedsleder eller forskningschefen.

Stillingen som gruppeleder er tidsbegrænset i fem år eller permanent.

Faste evalueringer udføres af eksterne bedømmere og/eller af Center for Kræftforskning Scientific Advisory Board.

Forskningsleder

Forskningsenhedsledere er seniorforskere ved KBF og refererer til forskningschefen. Stillingen som forskningsenhedsleder er permanent. Faste evalueringer udføres af eksterne bedømmere og/eller af Center for Kræftforskning Scientific Advisory Board.



Forskningschef

Leder og koordinerer forskningsaktiviteter udført i Kræftens Bekæmpelse. Forskningschefen refererer til Kræftens Bekæmpelses administrerende direktør. Stillingen som forskningschef er permanent.



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.

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 samarbejds møder, 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 samarbejds møder 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



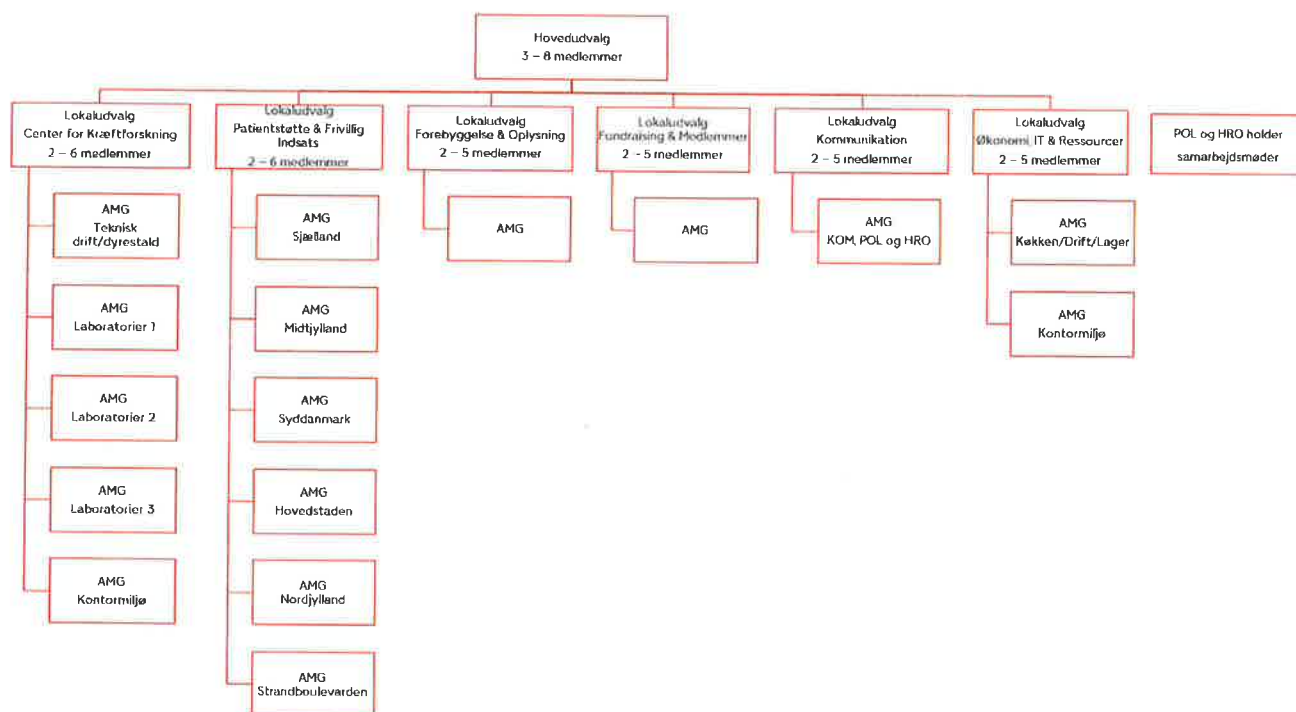
- Beskrivelse af nuværende organisering
- Beskrivelse af fremtidig organisering
- Begrundelse for den ændrede organisering
- Beskrivelse af forbedringen i forhold til samarbejdsopgaverne og arbejdsmiljøindsatsen

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.



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
- Forestår 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. Valg/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 samarbejds møder. I forhold til valgbarhed gælder reglerne i §2, stk. 3., i Kræftens Bekæmpelses fællesaf-tale om tillidsrepræsentation.

Stk. 3. Arbejdsmiljøgruppen for afdelinger med samarbejds møder indgår ikke i samarbejds møderne 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 afspadsring 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 samarbejds møder 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 opstå 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, over-holdelse 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 førstkommande 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 Bekæmpelse 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 Bekæmpelse og 2 af de forhandlingsberettigede organisationer i fællesskab. Parterne peger 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 bod, 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.

Underskrifter

København, den 24/6 2022



For Kræftens Bekæmpelse
Forhandlingschef Charlotte Dehlie

København, den 24/6 2022



DJØF som servicerende organisation



DM som servicerende organisation



A. Kvernød

Tillidsrepræsentant
For administrative akademikere
Ann-Britt Kvernød

Marie Hargreave

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

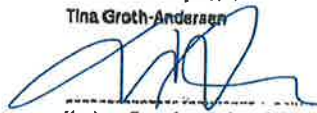




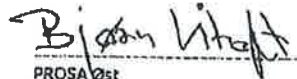
Dansk Socialrådgiverforening
Emil Ljfelund



Danske Bioanalytikere
Tina Groth-Andersen



Køst og Ernæringsforbundet
Lida Alwede



PROSA Øst
Bjørn Vitoft



Tillidsrepræsentant
PROSA Øst
Peter Wismann



3F København
Margrethe Martinsen



Bilag 15 til overenskomst for akademikere indgået mellem Kræftens Bekæmpelse og Akademikerne ved OK21. Bilaget erstatter bilag 17 indgået ved OK18.

HR & Organisationsudvikling
Strandboulevarden 49
2100 København Ø

Tlf +45 35 25 75 00

www.cancer.dk

UNDER PROTEKTION AF
KONIGENES MAJESTÆT DRONNINGEN

Protokollat om begrænsning af tidsbegrænsede ansættelser i Kræftens Bekæmpelse

Indgået mellem Kræftens Bekæmpelse og Akademikerne i forbindelse med overenskomstforhandlingerne for perioden 1. april 2021 til 31. marts 2024:

Parterne er enige om, at medarbejderne i Kræftens Bekæmpelse skal sikres bedst mulig tryk-
hed i ansættelsen ved mest mulig begrænsning af brugen af tidsbegrænsede ansættelser i
Kræftens Bekæmpelse under samtidigt behørigt hensyn til Kræftens Bekæmpelses eksterne
projektfinansiering og status af privat forening.

Parterne er enige om i overenskomstperioden at gennemgå brugen af tidsbegrænsede ansæt-
telser i Kræftens Bekæmpelse, primært i Center for Kræftforskning, med afsæt i stillingsstruk-
turen for forskere, samt at vurdere mulighederne for yderligere at begrænse brugen af tidsbe-
grænsede ansættelser. Parterne er enige om, at dette protokollat ikke statuerer en fravigelse
af lov om tidsbegrænset ansættelse.

Underskrifter

København, den 24/6 2022

For Kræftens Bekæmpelse
Forhandlingschef Charlotte Dehlie

København, den 24/6 2022

DJØF som servicerende organisation

DM som servicerende organisation

Kræftens Bekæmpelse



A. Kvernød

For administrative akademikere
Ann-Britt Kvernød

Marie Hargreave

For forskere
Marie Hargreave

Lise Stampe Møller-Jørgensen

For psykologer
Lise Stampe Møller-Jørgensen

Mogens Munch Nielsen

For yngre læger
Mogens Munch Nielsen



Protokollat om fravigelse af fritvalgsordningen i Kræftens Bekæmpelse for forskere i Center for Kræftforskning

Strandboulevarden 49
2100 København Ø

Tel +45 3525 7500
Fax +45 3525 7704
www.cancer.dk

UNDER PROTEKTION AF
HENDES MAJESTÆT DRONNINGEN

Parterne er enige om, at forskere i Kræftens Bekæmpelses Center for Kræftforskning ikke har mulighed for at anvende værdien af sin fritvalgsordning til frihed.

Protokollatet har virkning fra 1. januar 2020 og supplerer 'Protokollat om en fritvalgsordning i Kræftens Bekæmpelse' indgået i forbindelse med overenskomstforhandlingerne for perioden 1. april 2019 til 31. marts 2021.

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 Kvernød



Tillidsrepræsentant
For psykologer
Lise Stampe Møller-Jørgensen





Tillidsrepræsentant

For forskere

Marie Hargreave



Tillidsrepræsentant

For læger

Mogens Munch Nielsen



Bilag 3 til aftale om løseskiftaler indgået mellem Kræftens Bekæmpelse og en række forhandlingsberettigede organisationer i Kræftens Bekæmpelse ved fornyelsen af Kræftens Bekæmpelses overenskomster for perioden 1. april 2021 - 31. marts 2024

HR & Organisationsudvikling
Strandboulevarden 49
2100 København Ø

Tlf +45 36 25 79 00

www.cancer.dk

Protokollat om seniorbonus som seniordage

UNDLAF PRODUKTION AF
LINDERS PÅ 21. STÅ I HILDEMINICH

I forbindelse med fornyelsen af Kræftens Bekæmpelses overenskomster for perioden 1. april 2021 - 31. marts 2024 er der ved en afsluttende forhandling den 7. juni 2021 enighed mellem Kræftens Bekæmpelse og de forhandlingsberettigede organisationer i Kræftens Bekæmpelse om nedenstående, idet parterne tager gensidigt forbehold for godkendelse af det samlede forhandlingsresultat i parternes kompetente forsamlinger, herunder i Dansk Arbejdsgiverforening, Akademikerne og 3F København tager forbehold for et samlet resultat af forhandlingerne, herunder de specielle krav rejst på overenskomsten:

Seniorbonus som seniordage

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

Bemærkning til §1, stk. 1:

Værdien af seniorbonus udgør 0,8 pct. af medarbejderens sædvanlige årlige nettø værdi af lønvalgordning. En seniordag udgør 7,4 timer, der reduceres forholdsmæssigt for deltidansættelse. Seniordage afvikles som hele eller halve fridage. Lederen fastsætter efter drøftelse med medarbejderen, hvornår seniordagene afvikles. Lederen imødekommer så vidt muligt medarbejderens ønske, mindskede arbejdsaktiviteter forhindrer det.

Stk. 2. Retten til seniordage, jf. stk. 1, kan udnyttes fra førstkommande januar måned efter opnåelsen af ret til seniorbonus.

Bemærkning til §1, stk. 2:

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, fører Kræftens Bekæmpelse har undværet at fastsætte, hvornår seniordagene skal afvikles, overføres ikke-afholdte seniordage til det efterfølgende kalenderår. Ved ansættelsesforhøjelsens oplysninger udbetales ikke-afholdte seniordage.

Stk. 3. Ret til seniorbonus som seniordage gælder ved siden af eventuelle øvrige senioraftaler, der måtte være indgået med baggrund i Kræftens Bekæmpelses seniorpolitik

§2. Medarbejdere, der opfylder betingelserne for ret til seniorbonus, og som tiltræder ansættelse i løbet af kalenderåret, har ret til en forholdsmæssig andel af to betalte seniordage.

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




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

§4. Protokollatet træder i kraft 1. april 2022.

København, den 7. juni 2021

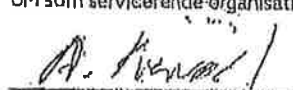


For Kræftens Bekæmpelse
Forhandlingschef Charlotte Dehle



DJØF som serviceerende organisation

OM som serviceerende organisation



Tillidsrepræsentant
For administrative akademikere
Ann-Britt Kvernød



Tillidsrepræsentant
For psykologer
Lise Stampe Møller-Jørgensen



Tillidsrepræsentant
For forskere
Marle Hargreave

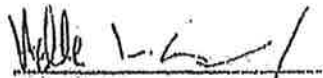


Tillidsrepræsentant
For læger
Mogens Munch Nielsen



HK Service Hovedstaden
Helle Thorsen

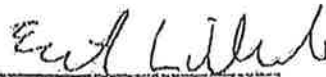





Fællestillsrepræsentant
HK Service Hovedstaden
Helle Løfstrøm Sørensen



Dansk Sygeplejeråd
Hans Jessen



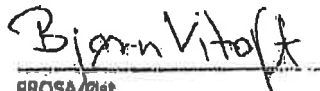
Dansk Socialrådgiverforening
Emil Lillelund



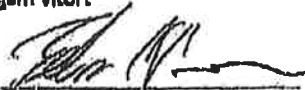
Danske Bioanalytikere
Tina Groth-Andersen



Kost og Ernæringsforbundet
Lida Aklode



PROSA/Øst
Bjørn Vitoft



Tillsrepræsentant
PROSA/Øst
Peter Wiemann



3F København
Margrethe Martinsen

