

Strandboulevarden 49  
2100 København Ø

Tlf +45 3525 7500  
Fax +45 3525 7701  
[www.cancer.dk](http://www.cancer.dk)

UNDER PROTEKTION AF  
HENDES MAJESTÆT DRONNINGEN

**OVERENSKOMST**

**MELLEM KRÆFTENS BEKÆMPELSE**

**OG**

**DANSK SOCIALRÅDGIVERFORENING**

**DANSK SYGEPLEJERÅD**

**DANSKE BIOANALYTIKERE**

**KOST & ERNÆRINGSFORBUNDET**

**INDHOLDSFORTEGNELSE**

§1. OVERENSKOMSTENS OMRÅDE .....	4
§2. ANSÆTTELSESBEVIS .....	4
§3. LØN.....	5
§4. PENSION.....	6
§5. DELTIDSBEKÆFTIGELSE.....	7
§6. TIMELØN.....	7
§7. FLEKSJOB.....	7
§9. ARBEJDSSTID.....	7
§10. FERIE OG SÆRLIGE FERIEDAGE.....	8
§11. BARSEL OG OMSORGS-DAGE .....	8
§12. BARNES SYGDOM .....	8
§13. DØDSFALD .....	8
§14. OPSIGELSESVARSLER.....	8
§15. OPSIGELSE .....	8
§16. OMSTRUKTURERINGER.....	9
§17. TILLIDSREPRÆSENTANT .....	10
§18. LOKALAF-TALER .....	10
§19. SAMARBEJDE .....	10
§20. HOVEDAFTALE .....	10
§21. OVERENSKOMSTENS VARIGHED.....	10
UNDERSKRIFTER .....	11

**BILAGSOVERSIGT**

Bilag 1	Fællesaftale om arbejdstid i Kræftens Bekæmpelse
Bilag 2	Fællesaftale om ferie i Kræftens Bekæmpelse
Bilag 3	Fællesaftale om tillidsrepræsentanter i Kræftens Bekæmpelse
Bilag 4	Protokollat om øget og mere fleksibel arbejdstid
Bilag 5	Protokollat om rammerne for etablering af bruttolønsordninger
Bilag 6	Fællesaftale om barsel i Kræftens Bekæmpelse
Bilag 7	Lokal arbejdstidsaftale for timelønnede på Kræftlinjen
Bilag 8	Lokal aftale om nedsættelse af hviletiden
Bilag 9	Lokal arbejdstidsaftale om arbejde på hverdage mellem jul og nytår mellem Kræftens Bekæmpelse og Danske Bioanalytikere
Bilag 10	Kræftens Bekæmpelses konsulentaftale

- Bilag 11      Protokollat om beregning af udvikling i lønsummen samt protokollat om løneftersyn i overenskomstperioden 2015-2018
- Bilag 12      Protokollat mellem Kræftens Bekæmpelse og Dansk Socialrådgiverforening, Dansk Sygeplejeråd og Danske Bioanalytikere

## §1. OVERENSKOMSTENS OMRÅDE

Overenskomsten omfatter alle ansatte i Kræftens Bekæmpelse i stillinger som uddannede socialrådgivere, sygeplejersker, bioanalytikere, samt alle kostfagligt uddannede medarbejdere i Kræftens Bekæmpelse, der er beskæftiget med ernæring i forbindelse med tilberedning mv. af mad og måltider. Endvidere omfattes elever, der er under kostfaglige uddannelse i forbindelse med tilberedning mv. af mad og måltider.

Stk. 2. Omfattet af overenskomsten er endvidere ansatte, der naturligt og i kraft af tidligere ansættelser kan sidestilles med uddannede bioanalytikere, - f.eks.

- a) Laboranter, der tidligere overvejende har været ansat ved laboratorier på hospitaler, uanset om deres sidste ansættelse var på et hospital
- b) Laboranter fra klinisk-mikrobiologiske hospitalsafdelinger, uanset om de har en uddannelse som industrilaboranter
- c) Laboranter (tidligere uautoriserede hospitalslaboranter) uanset om de har været aflønnet på skalaen for laboranter eller bioanalytikere

Stk. 3 Overenskomsten omfatter endvidere medarbejdere, der har taget en af de nedennævnte overbygningsuddannelser, hvor det adgangsgivende grundlag er en af de professionsbacheloruddannelser, som overenskomsten dækker, hvor det er faget, der har betydning for den ansattes beskæftigelse, og hvor stillingen forudsætter den akademisk uddannelse:

- Cand.Cur.
- Cand.Scient.San
- Cand.San.
- Cand.Scient.Med.
- kandidatuddannelse i klinisk videnskab og teknologi (Cand.scient. i klinisk videnskab og teknologi)
- Cand. Scient.tech i integrerede fødevarestudier
- Cand.Scient i klinisk ernæring
- Cand.Scient i Molekylær ernæring og fødevareteknologi
- Cand.Scient i Gastronomi og sundhed

Aflønning af medarbejdere med den ovennævnte profil og en af de oplyste uddannelser, sker efter AC overenskomsten. Forhandlingsretten ligger hos forhandlingsfællesskabet Dansk Socialrådgiverforening, Dansk Sygeplejeråd, Danske Bioanalytikere samt Kost & Ernæringsforbundet.

*Bemærkning til stk. 2:*

*Grænsedragning i forhold til akademikernes overenskomst foretages i overensstemmelse med den grænseaf tale der er indgået mellem Akademikerne og Sundhedskartellet på det statslige område. Nye uddannelser optages i overenskomstens i overensstemmelse med aftale om grænsedragning mellem Akademikerne og SHK.*

Stk. 4. Medarbejdere omfattet 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 §4.

*Stk. 2.* Den ansattes løn består af grundløn, der kan suppleres med funktionstillæg, kvalifikationstillæg og resultatløn. Lønnen fastsættes ud fra en samlet vurdering af den ansattes relevante kvalifikationer og funktioner. Udgangspunktet er, at der, alt andet lige, ydes sammenlignelig løn for sammenlignelige kvalifikationer og funktioner

*Stk. 3.* Løn og tillæg reguleres i overensstemmelse med den aftalte procentregulering og reguleringsordning for ansatte i staten.

*Stk. 4. Grundløn*

Grundlønnen for socialrådgivere og sygeplejersker er skalatrin 37. Nyuddannede bioanalytikere indplaceres på løntrin 29. Bioanalytikere oprykkes til trin 37 senest efter 5 års beskæftigelse efter endt uddannelse.

Med virkning fra 1. april 2016 erstattes det pensionsgivende grundlønstillæg på 0,63% af medarbejderens løn og tillæg af en grundlønssstigning på skalatrin.

Pr. 1. april 2016 indplaceres socialrådgivere og sygeplejersker dermed på skalatrin 38. Nyuddannede bioanalytikere indplaceres på løntrin 30. Bioanalytikere oprykkes til trin 38 senest efter 5 års beskæftigelse efter endt uddannelse til skalatrin 38.

Pr. 1. april 2016 rykkes socialrådgivere ansat som rådgivere yderligere to løntrin til skalatrin 40. Ændringen omfatter både allerede ansatte socialrådgivere, samt fremtidige socialrådgivere, der ansættes som rådgivere i PLI. Socialrådgivere ansat i PLI i andre funktioner eller i øvrige dele af organisationen indplaceres fortsat på løntrin 38. Grundlønssforhøjelsen sker i sammenhæng med bortfald af protokollat om kvartalsfridage for socialrådgivere.

*Stk. 5* Grundlønnen for ernæringsassistenter er skalatrin 16. Grundlønnen for økonomaer, køkkenledere og professionsbacheloror med alle specialer samt kokke er skalatrin 26. Grundlønnen for elever er:

1. uddannelsesår:	97.200 kr. (grundbeløb pr. 31. marts 2012)
2. uddannelsesår:	100.200 kr. (grundbeløb pr. 31. marts 2012)
3. uddannelsesår:	102.000 kr. (grundbeløb pr. 31. marts 2012)

Grundlønnen for vokselever, der ved ansættelsen er fyldt 25 år er 168.500 kr. (grundbeløb pr. 31. marts 2012). Efter endt uddannelse indplaceres elever på det relevante grundlønstrin for kostfagligt uddannede ansatte.

*Stk. 6.* Områdekonsulenter ansættes i henhold til konsulentaftale mellem Kræftens Bekæmpelse og Dansk Socialrådgiverforening, Dansk Sygeplejeråd, Danske Bioanalytikere samt Kost & Ernæringsforbundet – se bilag 10.

*Stk. 7.* Grundlønnen dækker de funktioner den nyuddannede/uerfarne ansatte er i stand til at varetage. Parterne forventer at socialrådgivere og sygeplejersker, der ansættes i Kræftens Bekæmpelse, har erfaring inden for kræftbehandling/kræfttrådgivning fra anden beskæftigelse.

*Stk. 8.* Lokal løndannelse

Den ansattes lønudvikling er knyttet til udviklingen af kvalifikationer og funktioner med afsæt i Kræftens Bekæmpelses personalepolitik og organisationsudvikling.

a) *Funktionstillæg*

Funktionstillæg aftales lokalt mellem de forhandlingsberettigede parter med afsæt i de funktioner (arbejds- og ansvarsområder) den ansatte varetager

Funktionerne skal være særlige funktioner, der ligger ud over de funktioner, der forudsættes varetaget for gruppens grundløn.

Ansatte i telefonrådgivningen modtager et funktionstillæg på 12.500 kr. (grundbeløb pr. 31. marts 2012). Funktionslønnen skal, foruden at dække specialfunktionen, også dække ulemper og arbejde i forskudt tid.

b) *Kvalifikationstillæg*

Kvalifikationstillæg aftales lokalt mellem de forhandlingsberettigede parter med afsæt i den ansattes kvalifikationer

Kriterierne for kvalifikationstillæg tager udgangspunkt i objektive forhold som f.eks. uddannelse og erfaringer. Grundprincippet er, at relevante kvalifikationer og erfaringer erhvervet før og under ansættelsen, ud over det, der forudsættes varetaget for grundlønnen, indgår i den lokale løndannelse

c) *Resultatløn*

Der kan lokalt mellem de forhandlingsberettigede parter aftales supplerende resultatbaserede lønordninger

#### **§4. PENSION**

Pensionsbidraget for sygeplejersker, socialrådgivere og bioanalytikere udgør 17% af den pensionsgivende løn. Pensionsbidraget for kostuddannede udgør 18% af den pensionsgivende løn. Pensionsbidraget betales af Kræftens Bekæmpelse.

Med virkning fra 1. januar 2017 øges pensionsbidraget til 17,1% for sygeplejersker, socialrådgivere og bioanalytikere. Pensionsbidraget for kostuddannede øges til 18,1%.

*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 ansattes pensionsordning i PKA.

*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 indbetaler Kræftens Bekæmpelse pensionsbidraget sammen med timelønnen, hvorved Fællesaftale om arbejdstid §5 stk. 1 (bilag 1) fraviges.

*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.

## **§5. DELTIDSBESKÆFTIGELSE**

Med hensyn til vilkårene for deltidsbeskæftigelse henvises til Fællesaftale om arbejdstid (bilag 1)

## **§6. TIMELØN**

Der ydes timeløn til ansatte, hvis et af følgende vilkår er til stede:

- Den ansattes ugentlige arbejdstid maksimalt er 8 timer i gennemsnit
- Den ansatte ikke beskæftiges i fulde kalendermåneder
- Den ansatte er tilkaldevikar
- Særlige forhold taler for det, og den lokale tillidsrepræsentant indvilliger

## **§7. FLEKSJOB**

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

## **§8. ARBEJDSBEKLÆDNING**

Kræftens Bekæmpelse stiller arbejdsbeklædning til rådighed for kostuddannede beskæftiget med tilberedningen af mad og måltider.

## **§9. ARBEJ DSTID**

Med hensyn til vilkårene for arbejdstiden henvises til Fællesaftale om arbejdstid (bilag 1) samt lokale aftaler for timelønnede på Kræftlinjen samt for bioanalytikerens arbejde på hverdage mellem jul og nytår.

*Stk 2.* Ansatte omfattet af nærværende overenskomst undtages fra fællesaftalen om arbejdstids §12 om arbejdstidens tilrettelæggelse. Der henvises til lokal aftale om hviletid og fridøgn. Tillidsrepræsentanten orienteres ved en sådan aftales indgåelse.

*Stk. 3.* 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.

#### **§10. FERIE OG SÆRLIGE FERIEDAGE**

Med hensyn til optjening og afvikling mv. af ferie og særlige feriedage henvises til Fællesaftale om ferie (bilag 2).

*Stk. 2.* Ansatte omfattet af nærværende overenskomst undtages fra Fællesaftale om ferier §5 stk. 2 og 3.

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

#### **§11. BARSEL OG OMSORGS-DAGE**

Den ansatte er omfattet af fællesaftale om barsel i Kræftens Bekæmpelse (bilag 6 ).

#### **§12. BARN 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 1), når

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

#### **§13. DØDSFALD**

Hvis en medarbejder 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.

#### **§14. 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.

#### **§15. OPSIGELSE**

Det påhviler Kræftens Bekæmpelse at meddele enhver uansøgt opsigelse skriftligt til den ansatte og den forhandlingsberettigede organisation. Meddelelsen skal indeholde en begrundelse for opsigelsen.

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

*Stk. 3.* 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. 4.* 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 §§ 15, stk. 5. - 11.

*Stk. 5.* 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. 6.* 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. 7.* Svarkrift afgives senest 6 kalenderuger efter, at klageskriftet er fremsendt.

*Stk. 8.* Opmanden fastsætter frister for eventuel yderligere skriftveksling. Fristerne bør normalt ikke overstige 4 kalenderuger.

*Stk. 9.* De respektive parter kan aftale at fravige fristerne i §§ 15, stk. 6 – 8. 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. 10.* Ved overskridelse af en af de i § 15, stk. 6 - 8 omhandlede frister finder principperne i retsplejelovens bestemmelser om udeblivelse anvendelse. Dog finder bestemmelserne om genoptagelse ikke anvendelse.

*Stk. 11.* 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. 12.* 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 §15. Forhandlingen sker i så fald mellem de centrale parter.

## **§16. 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.

### **§17. TILLIDSREPRÆSENTANT**

Der henvises til Fællesaftale om tillidsrepræsentanter (bilag 3).

*Stk. 2.* Forhandlingsfællesskabet kan, uagtet bemærkningen til §2 stk. 1 i Fællesaftale om tillidsrepræsentanter, indregne timelønnede med minimum 6 måneders ubrudt ansættelse i Kræftens Bekæmpelse i medarbejdergruppen.

*Stk. 3.* For ansatte som varetager funktionen som tillidsrepræsentant ydes et funktionstillæg på 10% af den ansattes sædvanlige månedsløn. For tillidsrepræsentantsuppleanten udgør funktionstillægget 5% af den ansattes sædvanlige månedlige løn.

### **§18. LOKALAFTALER**

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

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

### **§19. SAMARBEJDE**

Aftale om samarbejde i Landsforeningen til Kræftens Bekæmpelse er gældende.

### **§20. HOVEDAFTALE**

Hovedaftale mellem Kræftens Bekæmpelse og Dansk Sygeplejeråd, Dansk Socialrådgiverforening, Danske Bioanalytikere samt Kost & Ernæringsforbundet er gældende.


### **§21. OVERENSKOMSTENS VARIGHED**

Overenskomsten træder i kraft den 1. april 2015. Overenskomsten med samtlige bilag, protokollater og fællesaftaler kan af begge parter opsiges med 3 måneders varsel til en 31. marts – dog tidligst til den 31. marts 2018.

*Stk. 2.* Selv om overenskomsten er opsagt, er parterne dog forpligtet til at overholde dens bestemmelser, indtil anden overenskomst træder i stedet, eller arbejdsstandsning (strejke, blokade, lockout eller boykot) er iværksat.

**UNDERSKRIFTER**

**København, den 29. januar 2016**



For Kræftens Bekæmpelse  
HR-chef Charlotte Dehlie



For Dansk Sygeplejeråd  
Ulla Thomsen



For Dansk Sygeplejeråd  
Eva Lehgaard Kirkelund



For Dansk Socialrådgiverforening  
Helge Rudi Andersen



Tillidsrepræsentant  
Dansk Socialrådgiverforening  
Camilla Stolt Nielsen



Danske Bioanalytikere  
Tina Groth-Andersen



Kost & Ernæringsforbundet  
Hatun Ünsal

## **BILAG 7: Lokal arbejdstidsaftale mellem Kræftens Bekæmpelse og forhandlingsfællesskabet Dansk Socialrådgiverforening, Dansk Sygeplejeråd, Danske Bioanalytikere samt Kost & Ernæringsforbundet**

### **Grundlag**

Lokalaftalen indgås med hjemmel i § 2 i Fællesaftale om arbejdstid, indgået mellem Kræftens Bekæmpelse og forhandlingsfællesskabet Dansk Socialrådgiverforening, Dansk Sygeplejeråd, Danske Bioanalytikere samt Kost & Ernæringsforbundet.

Lokalaftalen supplerer og fraviger konkrete bestemmelser om arbejdstid i ovennævnte fællesaftale.

### **§1. Lokalaftalens formål**

Lokalaftalens formål er at sikre grundlaget for en stabil og sikker bemanning af Kræftlinjen i på aftenvagter og i weekender gennem entydige og motiverende lokale arbejdstidsregler for de timelønnede. Aftalen indgås i anerkendelse af de timelønnedes bidrag til Kræftlinjens løbende drift og store fleksibilitet i arbejdstidstiltrettelæggelsen.

### **§2. Dækningsområde**

Aftalen omfatter alle timelønnede på Kræftlinjen omfattet af overenskomsten mellem Kræftens Bekæmpelse og forhandlingsfællesskabet Dansk Socialrådgiverforening, Dansk Sygeplejeråd, Danske Bioanalytikere samt Kost & Ernæringsforbundet.

### **§3. Kompensation for aftenvagter fra mandag til torsdag**

For arbejde i aftenvagt på hverdage fra mandag til torsdag ydes fast natpenge i tidsrummet 17-21. Taksten for natpenge fremgår af fællesaftale om arbejdstids §5 stk. 3.

Hvis kontakten med en bruger af Kræftlinjen medfører, at vagten strækker sig ud over det aftalte tidsrum, ydes løn og tillæg frem til det nærmeste kvarter efter arbejdet er udført.

### **§4. Kompensation for weekendvagter fra fredag kl. 17 til søndag kl. 21**

For arbejde i weekendvagt fra fredag kl. 17.00 til søndag kl. 21 ydes et tillæg på 100% af timelønnen.

Hvis kontakten med en bruger af Kræftlinjen medfører, at vagten strækker sig ud over det aftalte tidsrum, ydes løn og tillæg frem til det nærmeste kvarter efter arbejdet er udført.

### **§5. Kompensation for arbejde på hverdage mellem jul og nytår**

For arbejde på hverdage mellem jul og nytår ydes en ulempekompensation på 50% pr. time for alle arbejdstimer. Kompensationen ydes som anerkendelse af ulempen ved ikke at kunne holde fri og ydes efter den registrerede arbejdstid, dog mindst 2 timer pr. dag.

### **§6. Tiltrettelæggelse af aften og weekendvagter**

Aften og weekendvagter planlægges af nærmeste leder for 3 måneder af gangen, og de timelønnede kan selv bytte vagter internt.

### **§7. Tilkaldetillæg**

Hvis en vagt pga. sygdom skal besættes med et varsel på 24 timer eller mindre, ydes et tilkaldetillæg til den timelønnede, der påtager sig vagten. Tilkaldetillægget udgør én times ekstra honorering inkl. tillæg og skrives i tidsregistreringen som en times længere vagt.

### §8. Ikrafttræden

Aftalen træder i kraft pr. 1. april 2015 og erstatter tidligere udgave af lokalaftalen. Hver af parterne kan skriftligt opsiges aftalen med 3 måneders varsel dog tidligst pr. 1. april 2018.

Hvis der er enighed mellem parterne kan aftalen opsiges med andet varsel. Efter en eventuel opsigelse løber aftalen videre, indtil den erstattes af en ny aftale.

Herudover kan hver af parterne begære aftalen genforhandlet med 3 måneders varsel, hvis forudsætningerne for aftalen væsentligt ændrer sig.

København, den



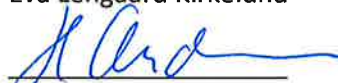
Charlotte Dehlie, HR-chef  
Kræftens Bekæmpelse



For Dansk Sygeplejeråd  
Ulla Åkerlund Thomsen



For Dansk Sygeplejeråd  
Eva Lehgaard Kirkelund



For Dansk Socialrådgiverforening  
Helge Rudi Andersen



Tillidsrepræsentant Dansk Socialrådgiverforening  
Camilla Stolt Nielsen



For Danske Bioanalytikere  
Tina Groth-Andersen



For Kost & Ernæringsforbundet  
Hatun Ünsal

## **BILAG 8: Lokalaftale mellem Kræftens Bekæmpelse og Dansk Sygeplejeråd, Dansk Socialrådgiverforening, Danske Bioanalytikere samt Kost & Ernæringsforbundet om hviletid og fridøgn**

Denne lokalaftale vedrører vilkårene for nedsættelse af hviletiden mellem to døgn normaltjeneste og udskydelse af det ugentlige fridøgn.

I henhold til Arbejds miljølovens Bekendtgørelse nr. 324 om hviletid og fridøgn, § 3 skal arbejdstiden tilrettelægges således, at de ansatte får en hvileperiode på mindst 11 sammenhængende timer inden for hver periode på 24 timer. I henhold til Bekendtgørelsens § 4 skal de ansatte inden for hver periode på 7 døgn have et ugentlig fridøgn, der skal ligge i umiddelbar tilslutning til en daglig hvileperiode.

Af §§ 19 og 20 i samme Bekendtgørelse fremgår, at vedkommende arbejdsgiverpart og lønmodtagerorganisation kan aftale, at den daglige hvileperiode i et begrænset omfang kan udskydes eller nedsættes til 8 timer, og at det ugentlige fridøgn omlægges. Af § 24 fremgår, at sådanne aftaler kun er gyldige, hvis de er indgået skriftligt.

Denne lokalaftale opfylder bekendtgørelsens krav, og giver, jf. Bilag 1, mulighed for at medarbejdere konkret kan vælge at være omfattet af nedsat hviletid mellem to døgn normaltjenester og/eller at udskyde det ugentlige fridøgn.

Nedsættelse af hviletiden er en fravigelse af hovedreglen om 11 timers sammenhængende hviletid, og kan derfor maksimalt ske en gang pr. uge, og aldrig forud for en fridag.

Udskydelse af fridøgnet er en fravigelse af hovedreglen om et ugentlig fridøgn. Udskydelse af det ugentlige fridøgn, så der kan være 8 arbejdsdage mellem to fridøgn, kan maksimalt ske 1 gang pr. måned.

Hvis hviletiden er nedsat, og der på grund af overarbejde m.v. ikke kan opnås 8 timers hviletid mellem to døgn normaltjenester, ydes den ansatte tjenestefrihed med løn til der er opnået 8 timers sammenhængende hviletid, før næste tjeneste påbegyndes.

Lokalaftalen træder i kraft den 1. april 2015 og erstatter tidligere udgave af lokalaftalen. Aftalen kan af begge parter opsiges til bortfald med 3 mdr. varsel.

For Kræftens Bekæmpelse, den 29. januar 2016



.....

For Dansk Sygeplejeråd, den 29. januar 2016

Alle A. Thomsen / Eva K. Kjær

For Dansk Socialrådgiverforening, den 29. januar 2016

[Signature]

For Danske Bioanalytikere, den 29. januar 2016

[Signature]

For Kost & Ernæringsforbundet, den 29. januar 2016

[Signature]

Bilag 1 (der udfyldes en formular pr. medarbejder)

Nedenstående medarbejder ønsker hviletiden nedsat til 8 timer, jf. lokalaftalen herom.

Medarbejderen kan opsige sit tilsagn til nedsættelse af hviletiden med 1 kalendermåneds varsel.

Aftalen er gældende fra            /            201

Medarbejder:

.....

Nedenstående medarbejder ønsker det ugentlige fridøgn udskudt så der kan være 8 arbejdsdage mellem to fridøgn, jf. lokalaftalen herom.

Medarbejderen kan opsige sit tilsagn til udskydelse af det ugentlige fridøgn med 1 kalendermåneds varsel.

Aftalen er gældende fra            /            201

Medarbejder:

.....



## **Lokal arbejdstidsaftale mellem Kræftens Bekæmpelse og HK, samt DBIO**

### **Grundlag**

Lokalaftalen indgås med hjemmel i § 2 i Fællesaftale om arbejdstid, indgået mellem Kræftens Bekæmpelse og en række forhandlingsberettigede organisationer, herunder HK samt DBIO.

Lokalaftalen supplerer og fraviger konkrete bestemmelser om arbejdstid i ovennævnte fællesaftale.

### **§1. Lokalaftalens formål**

Lokalaftalens formål er at sikre entydige regler for arbejde på hverdage mellem jul og nytår.

Parterne i denne lokale arbejdstidsaftale har alle tiltrådt protokollatet om øget og mere fleksibel arbejdstid. Medarbejdere der er på arbejde mellem jul og nytår modtager således kompensationen som angivet i protokollatet.

### **§2. Dækningsområde**

Aftalen omfatter alle medarbejdere omfattet af overenskomsterne mellem Kræftens Bekæmpelse og HK, samt DBIO, der ikke er omfattet af den lokale arbejdstidsaftale om vagtordningen i Driften.

Dog vil aftalen reelt berøre meget få medarbejdere, da det er parternes fælles intention, at arbejde mellem jul og nytår kun finder sted, når det er absolut nødvendigt for driften af basisfunktioner i Kræftens Bekæmpelse, som ikke kan udskydes eller nedprioriteres i perioden.

### **§3. Kompensation for arbejde på hverdage mellem jul og nytår**

For arbejde på lukkedage mellem jul og nytår ydes en ulempekompensation på 50% pr. time for alle arbejdstimer lagt på en hverdag. Kompensationen ydes som anerkendelse af ulempen ved ikke at kunne holde fri, og ydes efter den registrerede arbejdstid, dog mindst 2 timer pr. dag.

### **§5. Tilrettelæggelse af arbejde på hverdage mellem jul og nytår**

Arbejde på hverdage mellem jul og nytår planlægges af nærmeste leder i tæt dialog med medarbejderne og i god tid forud for selve arbejdets gennemførelse.

### **§6. Ikrafttræden**

Aftalen træder i kraft pr. 1. april 2015 og erstatter tidligere udgave af lokalaftalen. Herefter kan hver af parterne skriftligt opsige aftalen med 3 måneders varsel dog tidligst pr. 1. april 2018.

Hvis der er enighed mellem parterne kan aftalen opsiges med andet varsel. Efter en eventuel opsigelse løber aftalen videre, indtil den erstattes af en ny aftale.

Herudover kan hver af parterne begære aftalen genforhandlet med 3 måneders varsel, hvis forudsætningerne for aftalen væsentligt ændrer sig.

København, den 29. januar 2016



Charlotte Dehlie, HR-chef  
Kræftens Bekæmpelse



HK  
Helle Thorsen



HK  
Anne Marie Hansen



HK  
Karina Grøn Henriksen



DBIO  
Tina Groth-Andersen

## BILAG 10: Kræftens Bekæmpelses konsulentaftale

Nærværende aftale er et bilag til overenskomst mellem Kræftens Bekæmpelse og Dansk Socialrådgiverforening, Dansk Sygeplejeråd, Danske Bioanalytikere samt Kost & Ernæringsforbundet. Aftalen angiver særbestemmelser for medarbejdere ansat som områdekonsulenter/konsulenter. I øvrigt gælder den almindelige overenskomsts bestemmelser.

### §1. Dækningsområde

Aftalen omfatter alle medarbejdere, der er ansat i en stilling som områdekonsulent eller konsulent, og som ville være omfattet af overenskomst med Dansk Socialrådgiverforening, Dansk Sygeplejeråd, Danske Bioanalytikere samt Kost & Ernæringsforbundet, hvis de ikke var omfattet af konsulentaftalen.

#### *Bemærkninger til §1*

*Kræftens Bekæmpelse afgør, om en stilling kan klassificeres som en konsulentstilling. Ved klassificeringen lægges stillingens faglige indhold mv. til grund.*

### §2. Grundløn

Med virkning fra 1. april 2015 indplaceres områdekonsulenter i statens basislønsinterval for specialkonsulenter. Konsulenterne har titel af 'områdekonsulent'.

Øvrige konsulenter kan indplaceres i statens basislønsinterval for enten specialkonsulenter eller chefkonsulenter. Konsulenterne har titel af 'konsulent (for...)', medmindre de har en kandidatuddannelse, der falder indenfor forhandlingsfællesskabets dækningsområde. I så fald har konsulenter mulighed for at benævne sig hhv. specialkonsulent eller chefkonsulent.

*Stk. 2.* Områdekonsulenter ansat før 1. april 2015 indplaceres i statens lønramme 36 som lukket gruppe, med stillingsbetegnelsen 'områdekonsulent'.

Områdekonsulenter ansat før 1. april 2015 kan omplaceres efter eget ønske med virkning fra 1. april 2015 til statens basislønsinterval for specialkonsulenter i det omfang, det er muligt uden at aflønningen for den givne konsulent stiger samtidig. Hvis aflønningen vil stige ved en omlægning, kan denne kun ske efter konkret forhandling.

### §3. Tillæg

*Stk. 1.* Områdekonsulenter ansat før 1. april 2015, som har modtaget et 0,63% tillæg, vil med virkning fra 1. april 2015 i stedet modtage et fast individuelt tillæg, beregnet som værdien af 0,63% tillægget oprundet til nærmeste hele hundrede i grundbeløb pr. 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. 3 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 overenskomsten. Pensionsbidraget beregnes af grundlønnen tillagt eventuelle varige og midlertidige tillæg. Der ydes endvidere pensionsbidrag af engangstillæg.

**§ 6. Arbejdstid**

Områdekonsulenter og konsulenter er omfattet af Fællesaftale om arbejdstid, bortset fra §§ 5, 9 stk. 1-7, 10 og 11.

**§ 7. 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 områdekonsulenter samt øvrige konsulenter kan aftale, at opsigelsesvarslet gensidigt forlænges ud over funktionærlovens regler.

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

**§ 8. Afgørelse af tvister**

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

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

**§ 9. Ikrafttræden og opsigelse**

Aftalen har virkning fra 1. april 2015.

Stk. 2. Konsulentaftalen kan opsiges skriftligt med 3 måneders varsel til en 31. marts, dog tidligst til den 31. marts 2018.

**UNDERSKRIFTER**

**København, den 29. januar 2016**



For Kræftens Bekæmpelse  
HR-chef Charlotte Dehlie




Dansk Sygeplejeråd  
Ulla Thomsen



Dansk Sygeplejeråd  
Eva Lehgaard Kirkelund



Dansk Socialrådgiverforening  
Helge Rudi Andersen



Tillidsrepræsentant - socialrådgiverne  
Camilla Stolt Nielsen



Danske Bioanalytikere  
Tina Groth-Andersen



Kost & Ernæringsforbundet  
Hatun Ünsal