

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 fuldtidsårnorm på 1924 timer.



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

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

Timelønnede

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

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

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

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

Natpenge for tjeneste i tiden fra 17-06: 22,32 kr. (31. marts 2012 niveau) pr. time
 For lørdage kl. 14 til mandag kl. 06,
 samt søgnehelligdage 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 afspadsring 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 hjemmenværende 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 (hvert der er pålagt medarbejderen af det offentlige, og som medarbejderen har pligt til at varetage). Medarbejderen underretter sin leder så tidligt som muligt om fravær i forbindelse med varetagelse af borgerligt ombud med det mål at indpasse fraværet bedst muligt i arbejdet
- h) Tilkald som tilkaldedonor



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

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

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

Bemærkning til §7, stk.2 og 3

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

Bemærkning til §7

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

Orlov

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

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

Fleksibel arbejdstid

§ 9. 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 præsterede arbejdstid efter opgørelse jf. aftalens § 7, har oversteget den gennemsnitlige ugentlige arbejdstid, jf. aftalens § 3, (fuldtid) eller aftalens § 4 (deltid), og afvikler flekstid, hvis arbejdstiden ligger under den gennemsnitlige ugentlige arbejdstid. Flekstid 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. kalenderkvarter som merarbejde, der kan afspadses 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. kalenderkvarter som merarbejde, der kan afspadses 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 flekstitid, 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 førstkommande 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 om 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



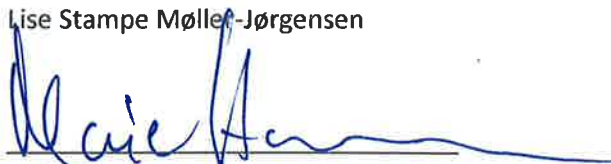
DM som servicerende organisation



Tillidsrepræsentant
For administrative akademikere
Ann-Britt Kvernør



Tillidsrepræsentant
For psykologer
Lise Stampe Møller-Jørgensen



Tillidsrepræsentant
For forskere
Marie Hargreave



Tillidsrepræsentant
For læger
Mogens Munch Nielsen



HK
Helle Thorsen




Fællestillidsrepræsentant
HK
Anne Marie Hansen



Dansk Sygeplejeråd
Hans Jessen



For Dansk Sygeplejeråd
Emilie Stubkjær Nielsen



Dansk Socialrådgiverforening
Emil Lillelund



Danske Bioanalytikere
Tina Groth-Andersen



Kost og Ernæringsforbundet
Elnaz Rodriguez



PROSA/Øst
Bjørn Vitoft



Tillidsrepræsentant
PROSA/Øst
Nick Martinussen



3F
Margrethe Martinsen