Red Barnet
Save the Children Denmark

Overenskomst 2018 – 2021

mellem

Red Barnet

og

AC-organisationerne

og

Handels- og Kontorfunktionærernes Forbund

Indhold

§ 1. Aftalens område 4
Del I – Akademikere 4
§ 2. Løn 4
§ 3. Basisløn 4
Del II – Seniorkonsulenter 5
§ 4. Seniorkonsulenter 5
§ 5. Løn 5
Del III – TAP'ere 6
§ 6. Løn 6
§ 7. Basisløn 6
§ 8. Tillæg 7
§ 9. Lønregulering 9
§ 10. Lønanciennitet 9
§ 11. Lønudbetaling 9
§ 12. Pension 9
§ 13. Arbejdstid 10
§ 14. Deltidsbeskæftigelse 10
§ 15. Ferie, fri- og helligdage samt mærkedage 10
§ 16. Omsorgsdage 12
§ 17. Sygdom 12
§ 18. Graviditet, barsel og adoption 13
§ 19. Tjenesterejser 14
§ 20. Forsikringer 15
§ 21. Kompetenceudvikling 15
§ 22. Orlov 15
§ 23. Seniorpolitik 16
§ 24. Afskedigelsesprocedure 16
§ 25. Tillidsrepræsentantregler "Aftale om tillidsrepræsentanter for ansatte i staten mv. ." er gældende. 17
§ 26. Behandling af uenighed af faglig karakter 17
§ 27. Gyldigheds- og opsigelsesbestemmelser 18

§ 1. Aftalens område

Aftalen omfatter ansatte i Red Barnet.

Stk. 2. Undtaget fra aftalen er generalsekretæren, afdelingschefer, sektionsledere og teamledere med personaleansvar.

Stk. 3. §§ 2-5, omfatter akademikere i Red Barnet i overensstemmelse med de gældende regler jævnfør overenskomst imellem AC og Finansministeriet.

Stk. 4. Parterne kan aftale, at stk. 3 også gælder for personer med anden uddannelse, som er ansat i samme funktioner som akademikerne.

Stk. 5. §§ 6-7 omfatter teknisk, administrativt personale, i det følgende kaldet TAP'ere, som ikke er omfattet af stk. 3-4.

Stk. 6. Forud for stillingsopslag drøftes ledelsens forventede lønudspil med den relevante medarbejdergruppes tillidsrepræsentant.

Stk. 7. §§ 8-26 er fælles bestemmelser for ansatte i Red Barnet.

Stk. 8. Aftalen finder kun anvendelse på ansættelsesforhold, som er indgået med fast tjenestested i Danmark.

Del I – Akademikere

§ 2. Løn

Lønsystemet består af en basisløn, en tillægsdel og pension. Tillægsdelen omfatter kompetence-, funktions- og engangstillæg jf. § 8.

Stk. 2. I såvel basisløn som tillægsdel kan medarbejderen vælge, at der foretages bruttotræk for ydelser af ikke-arbejdsmæssig karakter. Pensionsbidrag, feriegodtgørelse mv. beregnes af det fulde bruttobeløb.
MED-udvalget drøfter hvilke ydelser, som kan vælges i Red Barnet.

§ 3. Basisløn

Indplacering af medarbejdere i jobs kategoriseret under AC-overenskomst på basisløn sker som følger:

a) Akademikere indplaceres i overensstemmelse med de gældende regler jf. overenskomst imellem AC og Finansministeriet.

b) Medarbejdere med ikke akademisk uddannelse indplaceres efter følgende regler:

Ved dokumenteret ansættelse i jobs på AC lignende vilkår (f.eks. socialrådgivere og journalister) medregnes anciennitet, dog kan medarbejderen højest blive indplaceret på løntrin 5 ved ansættelsen. Medarbejderen følger derefter den almindelige anciennitetstilskrivning til trin 8.

c) Ved medarbejdere med ikke akademisk uddannelse, og som ikke tidligere har haft job på AC lignende vilkår, medregnes anciennitet ikke, indplacering sker på løntrin 1 og vil herefter følge den almindelige anciennitetstilskrivning.

Basisløn pr. 1. april 2018 netto/mdl.		Inklusive samlet pensionsbidrag (17,1 %)
Løntrin 1:	kr. 21.874,92	kr. 25.615,50
Løntrin 2:	kr. 22.384,83	kr. 26.212,67
Løntrin 4: (2-årigt)	kr. 25.426,33	kr. 29.774,25
Løntrin 5:	kr. 27.403,25	kr. 32.089,17
Løntrin 6:	kr. 29.206,17	kr. 34.200,42
Løntrin 7:	Bortfaldet 1.4.2003	
Løntrin 8:	kr.	kr. 36.280,58

Stk.2. Nyansatte indplaceres i overensstemmelse med § 1, stk. 6 og aflønnes som øvrige kolleger i samme funktion og med tilsvarende stillingsbeskrivelse i Red Barnet.

Del II – Seniorkonsulenter

§ 4. Seniorkonsulenter

Red Barnet kan oprette stillinger som seniorkonsulenter.

Kriterier for etablering af en stilling som seniorkonsulent er, at medarbejderen har faglig ledelse uden personaleansvar, markante repræsentative funktioner, og at der er højt kompleksitetsniveau i opgaverne.

§ 5. Løn

Lønnen fastsættes i overensstemmelse med § 1, stk. 6

Ved sådan aftale kan det bestemmes, at lønnen også omfatter betaling for merarbejde og eventuelle andre ulemper med den virkning, at der ikke er højeste arbejdstid, jf. § 13. om arbejdstid.

Medarbejdere ansat uden højeste arbejdstid er selv ansvarlige for, at arbejdet tilrettelægges således, at den gennemsnitlige arbejdstid som udgangspunkt er 160,33 timer pr. måned.

Del III – TAP'ere

§ 6. Løn

Lønsystemet består af en basisløn, en tillægsdel og pension. Tillægsdelen omfatter kompetence-, funktions- og engangstillæg.

Stk. 2. I såvel basisløn som tillægsdel kan medarbejderen vælge, at der foretages bruttotræk for ydelser af ikke-arbejdsmæssig karakter. Pensionsbidrag, feriegodtgørelse mv. beregnes af det fulde bruttobeløb.
MED-udvalget drøfter hvilke ydelser, som kan vælges i Red Barnet.

§ 7. Basisløn

TAP'ere indplaceres efter nedenstående basisløn:

Løngruppe 1. I denne gruppe indplaceres servicemedarbejdere.

Løngruppe 2. I denne gruppe indplaceres medarbejdere, der udfører rutinepræget kontorarbejde.

Løngruppe 3. I denne gruppe indplaceres medarbejdere, der udfører kvalificeret kontorarbejde. Kompleksiteten i stillingen udmøntes i satsindplaceringen.

Studentermedhjælp, efterlønnere, piccoline m.v. indplaceres ikke i nedenstående løngrupper. Lønnen er den 1. april 2018 kr. 127,55 pr. time inkl. pension der udbetales med gagen.

Unge under 18 år, der udfører forefaldende arbejde af kortere varighed, aflønnes med en timeløn beregnet som 60 pct. af trin 1 i løngruppe 1 inkl. Pensionsbidrag, der udbetales sammen med lønnen. Timelønnen udgør 1/1924 af årslønnen.

Basisløn pr. 1. april 2018 netto/mdl.		Inklusive samlet pensionsbidrag (17,1 %)
Løngruppe 1 – servicemedarbejdere:		
Startløn, trin 1: (op til 2 års anc)	kr.18.901,02	kr. 22.133,11
2. trin, 2 års anciennitet i Red Barnet	kr.19.679,32	kr.23.044,49
3. trin, 3 års anciennitet i Red Barnet	kr.19.679,32	kr.23.044,49
4. trin, 4 års anciennitet i Red Barnet	kr.20.173,53	kr.23.623,21
5. trin, 5 års anciennitet i Red Barnet	kr.20.173,53	kr.23.623,21
6. trin, 6 års anciennitet i Red Barnet	kr.20.667,75	kr.24.201,93
7. trin, 7 års anciennitet i Red Barnet	kr.20.667,75	kr.24.201,93
8. trin, 8 års anciennitet i Red Barnet	kr.21.181,11 6	kr.24.803,07

Løngruppe 2, administrative medarbejdere:

Startløn, trin 1(op til 2 års anc):	kr.22.703,54	kr.26.585,85
2. trin, 2 års anciennitet i Red Barnet	kr.23.843,12	kr.27.920,29
3. trin, 3 års anciennitet i Red Barnet	kr.23.843,12	kr.27.920,29
4. trin, 4 års anciennitet i Red Barnet	kr.24.337,33	kr.28.499,01

5. trin, 5 års anciennitet i Red Barnet	kr.24.337,33	kr.28.499,01
6. trin, 6 års anciennitet i Red Barnet	kr.24.831,54	kr.29.077,73
7. trin, 7 års anciennitet i Red Barnet	kr.24.831,54	kr.29.077,73
8. trin, 8 års anciennitet i Red Barnet	kr.25.338,47	kr.29.671,35

Løngruppe 3,

1. sats	kr.25.382,99	kr. 29.723,48
2. sats	kr.26.795,03	kr.31.376,98
3. sats	kr.29.129,83	kr.34.111,04
4. sats	kr.31.353,53	kr.36.714,98

Indplaceringen af medarbejdere i de 3 løngrupper sker i overensstemmelse med § 1, stk. 6.

Del IV – Fælles bestemmelser

§ 8. Tillæg

Tillægsdelen omfatter funktions-, kompetence- og engangstillæg.

Stk. 2. Tillægsstrukturen er en integreret del af Red Barnets lønpolitik, som samlet set skal understøtte Red Barnets værdigrundlag, strategi og handleplaner ved at anerkende og honorere medarbejdere, der bidrager til at Red Barnet når sine mål.

Stk. 3. Formålet med tillægsstrukturen er at skabe fleksibilitet til fordel for både medarbejdere og organisationen, idet strukturen lægger op til en individuel løndannelse baseret på den enkeltes kompetencer, funktioner, indsats og resultater.

Stk. 4. Funktionstillæg knytter sig til jobfunktionen. Funktionstillæg kan ydes for varetagelsen af særlige arbejdsopgaver, så længe opgaven varetages.

Stk. 5. Kompetencetillæg knytter sig til medarbejderen. Kompetencetillæg kan ydes for faglige, sociale og personlige kompetencer hos medarbejderen. Kompetencetillæg ydes normalt som varige og undtagelsesvis som midlertidige tillæg.

Stk. 6. Engangstillæg knytter sig til medarbejderen, til jobfunktionen eller til resultatet. Engangstillægget kan ydes for en særlig indsats af medarbejderen i en kortere periode, og tillægget er bagudrettet. Engangstillæg er ikke-pensionsgivende.

Stk. 7. A-tillæg er et funktionstillæg, som kan tildeles medarbejdere, som regelmæssigt arbejder på skæve tidspunkter – uden for normal arbejdstid; som har vagt- og tilkaldefunktioner; står til rådighed for pressen i et omfang ud over det, der ligger i deres stilling, eller som i en periode er udpeget til at være stedfortrædere for deres leder eller kolleger. A-tillægget tildeles uafhængigt af øvrige tillæg og ydes så længe medarbejderen varetager funktionen.

Stk. 8. Alle medarbejdere i Red Barnet uanset personalekategori, alder og arbejdsopgaver kan komme i betragtning til tillæg.

Stk. 9. Der fastsættes et årligt tidspunkt for forhandlinger, hvor såvel ledelse som medarbejdere kan stille forslag til ændrede tillæg.

Stk. 10. Såvel medarbejderne som tillidsrepræsentanten kan undtagelsesvist foreslå tillægsændringer uden for den årlige forhandling.

Stk. 11. Der er enighed om, at en lønpolitik, der beskriver rammer, principper og proces for tildeling af tillæg er en forudsætning for konstruktive forhandlinger.

§ 9. Lønregulering

Basisløn efter §§ 3 og 7 og tillæg efter § 8 samt seniorkonsulenters løn efter § 4 reguleres med samme procenter og på samme måde som i de centrale aftaler på det statslige område.

§ 10. Lønanciennitet

Ved ansættelsen indplaceres den ansatte på (basis)lønskalaens 1. trin i det lønforløb, der gælder for vedkommendes uddannelse.

Lønancienniteten regnes fra den 1. i ansættelsesmåneden og altid i hele måneder.

Stk. 2. Lønancienniteten forhøjes med det tidsrum, den pågældende har været beskæftiget med arbejde betinget af uddannelsen. Lønancienniteten kan tidligst regnes fra udgangen af den måned, i hvilken uddannelsen afsluttes. Eventuel værnepligtstjeneste efter afsluttet uddannelse medregnes i lønancienniteten.

Stk. 3. Endvidere kan Red Barnet i ganske særlige tilfælde forhøje lønancienniteten ved nyansættelse, selv om den forudgående beskæftigelse ikke kan medregnes i ancienniteten i henhold til forrige afsnit. Det forudsættes, at en konkret vurdering af den ansattes tidligere arbejdsmæssige erfaringer og kvalifikationer mv. set i relation til stillingen giver grundlag herfor.

Stk. 4. Fuld lønanciennitet optjenes ved mindst 15 timers beskæftigelse pr. uge i gennemsnit.

Ved en beskæftigelsesgrad på under 15 timer pr. uge i gennemsnit optjenes halv lønanciennitet. Hvis en ansat har mere end én deltidsbeskæftigelse, kan de ugentlige timetal sammenlægges til brug ved beregning af ancienniteten.

Stk. 5. Relevant timelønsbeskæftigelse, der udgør mindst 8 arbejdstimer pr. uge, medregnes, hvis beskæftigelsen har haft en sammenhængende varighed af mindst 3 måneder.

§ 11. Lønudbetaling

Lønudbetaling og indbetaling af pensionsbidrag finder sted månedsvis sidste hverdag i måneden.

§ 12. Pension

Pensionsbidraget af nettolønnen inklusive tillæg er 17,1 %. Heraf udgør arbejdsgiverens pensionsbidrag 2/3 og den ansattes pensionsbidrag 1/3. Pensionsprocenten vil for begge medarbejdergrupper følge aftalen mellem Finansministeriet og Akademikernes Centralorganisation.

Indbetaling af pensionsbidrag skal minimum være 10,5 % af nettolønnen til den af Red Barnet til enhver tid valgte pensionsordning. Summen op til fuld pensionsprocent kan udbetales til medarbejderen, indbetales til Red Barnets pensionsordning, eller indbetales til en pensionsordning valgt af medarbejderen.

Der henvises til yderligere information på Red Barnets intranet

§ 13. Arbejdstid

Arbejdstiden er 37 timer ugentlig inklusiv ½ times daglig frokost. Arbejdstiden placeres normalt på ugens første 5 dage. Den daglige arbejdstid aftales med nærmeste leder under hensyntagen til arbejdets afvikling og behov. Ved deltidsansættelse aftales i hvert enkelt tilfælde normalarbejdstiden.

Stk. 2. Red Barnets medarbejdere er omfattet af flekstidsordning.

Medarbejdere, hvis arbejdsopgaver herunder møde- og rejsevirksomhed medfører merarbejde ud over 37 timer ugentlig, opsparer flekstid.

Medarbejderen kan maksimalt have 37 timer opsparet i flekstid, medmindre andet er aftalt med Red Barnet.

Flekstiden opgøres hver måned.

Opsparede timer afspadseres 1:1. Retningslinjer for opsparing og afvikling af flekstid aftales i MED-udvalget.

Stk. 3. Red Barnet kan udbetale optjent merarbejde efter gensidig aftale med medarbejderen, såfremt tjenesten ikke giver mulighed for afspadsering

Stk. 4. Den enkelte medarbejder kan i særlige tilfælde og efter aftale arbejde fra eget hjem.

Stk. 5. Medarbejderseminarer, konferencer og uddannelse er arbejdstid. Deltagelse i uddannelsesaktiviteter kan dog max registreres som 7,4 timer pr. døgn. Deltagelse i organisationens hovedbestyrelsesmøder, udvalgsmøder, årsmøde, repræsentantskabsmøder og regionalmøder er arbejdstid. Frivillig deltagelse i politiske møder er dog undtaget.

§ 14. Deltidsbeskæftigelse

Ved ansættelse på deltid ydes løn i forhold til den nedsatte tjenestetid.
Medarbejdere kan på grund af børnepasning eller pasning af syge eller ældre gå på deltid med ret til at blive fuldtidsbeskæftiget igen.

Stk. 2. Deltidsbeskæftigede kan ikke ansættes på et timetal, der er mindre end det tal, der er berettiget til at være omfattet af Funktionærloven.

§ 15. Ferie, fri- og helligdage samt mærkedage

Red Barnets medarbejdere optjener og afholder ferie i henhold til Ferieloven.

Stk. 2. Ferietillægget udgør 1,5 % og udbetales i maj måned.

Stk. 3. Såfremt en medarbejder før feriens påbegyndelse bliver syg, suspenderes feriedagene med antallet af sygedage, såfremt medarbejderen fremsender dokumentation for sygdommen og sygdommens varighed.

Der ydes kompensation for det dokumenterede antal sygedage, således at den allerede påbegyndte ferie forlænges med tilsvarende antal dage, eller at medarbejderen afholder samme antal feriedage på et senere tidspunkt.

Stk. 4. Der kan efter aftale overføres 1 uges ferie til det efterfølgende ferieår dog i maksimalt 3 år i alt 15 dage. Overført ferie kan ikke ved aftale afholdes i en opsigelses- eller fritstillingsperiode.

Stk. 5. Red Barnets medarbejdere har herudover ret til yderligere 1 ekstra uges feriefridage pr. ferieår. Dagene optjenes i optjeningsåret, jf. ferielovens principper, således at der optjenes ret til én feriefridag for hver 2 måneder og 12 dages ansættelse.

Feriefridagene skal afholdes inden for ferieåret og placeres efter samme regler som restferie, jf. ferieloven. Uanset jobskifte kan der ikke holdes mere end 5 feriefridage pr. ferieår.

Ved fratræden bortfalder feriefridagene, såfremt de ikke er afholdt forinden, og der ydes ingen økonomisk kompensation.

Såfremt der sker ændring i stat og kommune udover 5 feriefridage, vil disse blive tillagt ferien.

Stk. 6. Red Barnet holder lukket mellem jul og nytår. Medarbejderne holder tvungen ferie på de arbejdsdage, der falder mellem jul og nytår.

Stk. 7. Følgende dage er fri- og helligdage med fuld normal løn for alle medarbejdere:

Den 24., 25. og 26. december
Den 31. december og den 1. januar
Skærtorsdag, Langfredag, 1. og 2. påskedag
Store Bededag
Kristi Himmelfartsdag samt fredagen efter Kristi Himmelfartsdag
2. pinsedag
Grundlovsdag samt 1. maj

Stk. 8. Ved egne mærkedage har medarbejderne ret til at holde 1 fridag med fuld normal løn.

Jubilæum: 10 og 25 år
Fødselsdag: 40, 50 og 60
Bryllup og sølvbryllup

Flytning giver ret til 1 fridag med fuld normal løn.

Stk. 9. I forbindelse med dødsfald, alvorlig sygdom eller andre ekstraordinære situationer hos nære slægtninge, har medarbejderen ret til fravær i indtil en uge med fuld normal løn. Fraværet aftales med nærmeste leder.

Stk. 10. I tilfælde af alvorlig sygdom hos nærtstående kan der gives orlov til pasning af den pågældende. Medarbejderen oppebærer ikke løn under orloven, men der ydes tilskud fra det offentlige, jf. lov om social service. Der optjenes anciennitet under orloven.

§ 16. Omsorgsdage

Med henblik på omsorg har medarbejderne ret til 2 omsorgsdage med normal løn pr. kalenderår.

Hensigten med omsorgsdagene er at sikre omsorg for medarbejdernes børn, faglig opkvalificering, forøget trivsel eller sociale forpligtelser i forbindelse med familie og nærmeste pårørende.

Omsorgsdagene bortfalder ved fratræden uden økonomisk kompensation.

Stk. 2. Med henblik på omsorg for medarbejdernes børn gives følgende ret til fravær med normal løn pr. kalenderår:

Medarbejderen har ved første barn ret til fravær i 3 dage til og med det kalenderår, hvor barnet fylder 12 år.

Såfremt medarbejderen har mere end et barn, er der ret til yderligere 5 dages fravær pr. barn under 7 år og 2 dage pr. barn mellem 7 og 12 år.

Andre omsorgsbehov for børn op til 18 år kan imødekommes efter aftale.

Omsorgsdagene tildeles forholdsmæssigt ved tiltrædelse i løbet af året.

Stk. 3. Såfremt der ved lovregulering indføres omsorgsdage, skal der ske modregning med det antal dage, som følger af stk. 2.

Stk. 4. Red Barnets medarbejdere kan i arbejdstiden ledsage deres børn til læge eller tandlæge og andre situationer, hvor forældrenes nærvær er påkrævet, med fuld normal løn. Det henstilles dog, at læge-, tandlægebesøg m.v. så vidt muligt planlægges uden for arbejdstiden.

§ 17. Sygdom

Medarbejdere har ret til fuld normal løn under sygdom.

Stk. 2. Medarbejderne har ret til frihed med fuld normal løn ved barns sygdom i 1 dag, når barnet er hjemmeboende og under 18 år.

Stk. 3. Såfremt hensynet til barnet gør det nødvendigt, og forholdene på arbejdsstedet tillader det, kan der gives hel eller delvis frihed med løn i yderligere 1 dag i forbindelse med hjemmeværende barns sygdom, såfremt barnet er under 18 år. Det er dog en forudsætning, at der, hvis der er positiv saldo på afspadseringskontoen, benyttes timer fra denne til dækning af

denne yderligere dag.

Der vil blive set velvilligt på et ønske om yderligere frihed uden løn til pasning af det syge barn, hvis forholdene på arbejdsstedet i øvrigt tillader det.

Medarbejdere, som ønsker at benytte denne ordning, må indhente deres leders tilladelse hurtigst muligt og senest samtidig med, at den pågældendes arbejdstid begynder.

§ 18. Graviditet, barsel og adoption

Medarbejderne har ret til fravær i forbindelse med graviditet, barsel eller adoption i henhold til gældende lovgivning.

Stk. 2. Red Barnet betaler fuld normal løn under følgende fravær:

Kvindelige medarbejdere har ret til fuld normal løn i alt 33 ugers fravær, som fordeles således:

- Graviditetsorlov, fra 6 uger før det forventede fødselstidspunkt
- Barselsorlov, fra fødslen og 14 uger frem
- Forældreorlov, fra uge 15 til og med uge 27

Mandlige medarbejdere har ret til fuld normal løn i alt 16 ugers fravær, som fordeles således:

- Fædreorlov, 2 uger som kan placeres inden for de første 14 uger efter fødslen
- Forældreorlov, som kan placeres fra uge 15 til og med uge 52

Forældreorloven kan deles mellem forældrene.

Det er en forudsætning for betalingen, at Red Barnet er berettiget til refusion svarende til den maksimale dagpengesats. Såfremt refusionen måtte være mindre, nedsættes betalingen tilsvarende.

Stk. 3. Adoptanter har ret til orlov i indtil 27 uger fra det tidspunkt, hvor barnet er hjemme sammen med adoptanten.

Adoptanter har ret til fravær med fuld normal løn i indtil 6 uger før modtagelsen af barnet i den periode, afgiverlandets myndigheder stiller krav om, at den adoptionssøgende eller de adoptionssøgende ægtefæller skal opholde sig i afgiverlandet inden modtagelsen af barnet. Dokumentation for afgiverlandets krav om ophold skal foreligge og gives til arbejdsgiveren.

Det er en forudsætning, at adoptionsmyndighederne har bestemt, at en af adoptanterne skal være i hjemmet i forbindelse med adoptionen.

Det er en forudsætning for betalingen, at Red Barnet er berettiget til refusion svarende til den maksimale dagpengesats. Såfremt refusionen måtte være mindre, nedsættes betalingen tilsvarende.

Stk. 4. Der udbetales fuld normal løn og fuld pensionsindbetaling fra Red Barnet under barsels-/adoptionsfravær, jævnfør § 16 stk. 2, ligesom fuld lønanciennitet og fuld ferieret optjenes under orloven. Medarbejderen optjener kun ret til betalt ferie i de perioder, hvor arbejdsgiveren betaler fuld eller delvis løn. Red Barnet indtræder i medarbejderens dagpengeret, således at dagpenge fra medarbejderens bopælskommune tilfalder Red Barnet.

Stk. 5. Der udbetales herudover fuld pensionsindbetaling fra Red Barnet under fravær i den del af barsels-/adoptionsorloven, hvor Red Barnet ikke udbetaler løn. Der kan dog maksimalt opnås pensionsindbetaling svarende til 22 ugers ulønnet orlov (for begge forældre tilsammen).

§ 19. Tjenesterejser

Regelsættet gælder ved tjenesterejser i Danmark og udlandet.

Stk. 2. Ved ophold over seks måneder håndteres tjenesterejsen som en udstationering reguleret efter Vilkår for Langtidsudsendte.

Stk. 3. Ved tjenesterejser over 24 timer betales udgifter til transport og hotel. Herudover betales time- og dagpenge (diæter) til dækning af merudgifter til måltider og småfornødenheder, transport på bestemmelsesstedet og lignende i overensstemmelse med Finansministeriets cirkulære om tjenesterejseaftalen.

Stk. 4. Medarbejderen kan vælge at få udbetalt udokumenteret nattillæg i stedet for at få refunderet overnatningsudgifter efter regning.

Størrelsen af det udokumenterede nattillæg pr. overnatning udbetales i overensstemmelse med Cirkulære om Tjenesterejseaftalen nr. 12212 af 30/06/2000, kap. 4, § 32. Udokumenteret nattillæg.

Stk. 5. Ved tjenesterejser over 24 timer på hverdage defineres arbejdstiden som almindelig arbejdstid med 7,4 time pr. dag.

Stk. 6. Ved tjenesterejser på lør-, søndage og helligdage ydes der kompensation på én erstatningsfri rejsedag per dag (EF-dage).

Ved udsendelse/sekunderinger, hvor medarbejderen indgår i Save the Childrens organisationsstruktur, ydes der maksimalt 5 EF-dage uanset udsendelsens/sekunderingens varighed.

Stk. 7. Afvikling af EF-dage fastlægges af nærmeste leder og skal så vidt muligt ske i forlængelse af rejsen og efter medarbejderens ønske.

Stk. 8. Optjente EF-dage, som medarbejder og nærmeste leder er enige om ikke kan afvikles inden udgangen af det efterfølgende kalenderår, udbetales. Udbetaling sker i så tilfælde svarende til en arbejdsdag på 7,4 time.

Stk. 9. For tjenesterejser af mere end 24 timers varighed, udbetales en kompensation på 300 kr. pr. døgn. Dette gælder dog ikke for første rejsedag, samt i forbindelse med deltagelse i

kurser og uddannelse. Beløbet indeholder feriegodtgørelse samt ferietillæg. Kompensationen er ikke pensionsberettiget. Bestemmelsen træder i kraft med virkning fra den 1. januar 2009.

§ 20. Forsikringer

Medarbejderne er dækket af Red Barnets til enhver tid gældende forsikringsordning.

§ 21. Kompetenceudvikling

Overenskomstens parter prioriterer kompetenceudvikling og efteruddannelse højt, og ønsker med dette at bidrage til en strategisk udvikling af Red Barnets ressourcer og dermed sikre en fremtidsrettet planlægning og udvikling af medarbejdernes faglige og personlige kvalifikationer i overensstemmelse med Red Barnets overordnede strategiske målsætninger.

Ledelsen har et ansvar som igangsættere og koordinatorer og en forpligtelse til at sikre dynamik på dette felt – både generelt og i forhold til den enkelte medarbejder.

Medarbejderne har både en ret og en pligt til at holde sig fagligt ajour og deltage i den kompetenceudvikling, der er nødvendig for at sikre egne kvalifikationer i forhold til egne arbejdsfunktioner.

Stk. 2. Red Barnet foranstalter medarbejderudviklingssamtaler en gang årligt. Samtalen har til formål at sikre, at den ansattes faglige og personlige kvalifikationer anvendes og udvikles bedst muligt og dermed også at understøtte god trivsel. Der opstilles udviklingsmål for hver medarbejder. Ledelsen og medarbejder er gensidigt forpligtede på, at udviklingsmålene gennemføres. Ledelsen sikrer rammer og midler, og medarbejderen arbejder på at nå de beskrevne udviklingsmål.

Stk. 3. Red Barnet afsætter hvert år penge til kompetenceudvikling af medarbejderne. Fordelingen af kompetencemidler sker i en synlig proces og på baggrund af en - af MED-udvalget godkendt – kompetenceplan for Red Barnet og ud fra medarbejderens ønsker.

Stk. 4. Red Barnet betaler udgifter forbundet med aftalt kompetenceudvikling.

Stk. 5. Kompetenceudvikling og anden udviklingsaktivitet regnes for arbejdstid dog maks. 7,4 timer pr. døgn. Det gælder også kompetenceudvikling og udviklingsaktiviteter, der ligger udenfor den normale arbejdstid med mindre andet er aftalt på forhånd mellem nærmeste leder og den pågældende medarbejder evt. i samråd med tillidsrepræsentanten.

Stk. 6. Retningslinjer for den konkrete udformning af kompetencepolitikken fastlægges i MED-udvalget.

§ 22. Orlov

Medarbejdere i Red Barnet kan få orlov uden løn, såfremt det ikke er i strid med Red Barnets interesse eller virke.

Stk. 2. Placering og længde af orloven aftales i samarbejde med nærmeste leder.

Stk. 3. Hensigten med orloven er faglig opkvalificering og/eller forøget trivsel eksempelvis uddannelse, udstationering, hjælpearbejde, personlige projekter eller andet ikke-jobrelateret.

Stk. 4. Retningslinjer for ydelse af orlov fastlægges i MED-udvalget.

§ 23. Seniorpolitik

Red Barnet har som målsætning at medvirke til, at medarbejdere får en god overgang til tilværelsen efter arbejdslivet.

Stk. 2. Medarbejdere kan efter aftale med nærmeste leder gå på nedsat arbejdstid såfremt medarbejderne ønsker det, og det ikke er i strid med Red Barnets interesse og virke.

Stk. 3. Arbejdstiden og ikrafttrædelse aftales mellem nærmeste leder og den pågældende medarbejder evt. i samråd med tillidsrepræsentanten.

§ 24. Afskedigelsesprocedure

Såfremt en påtænkt afskedigelse er begrundet i en medarbejders forhold, skal den pågældende medarbejder forud for en afskedigelse have modtaget en mundtlig påtale, efterfulgt af en skriftlig advarsel fra generalsekretæren, dennes stedfortræder eller pågældende medarbejders nærmeste leder.

Stk. 2. Tillidsrepræsentanten skal holdes orienteret om forestående afskedigelser.

Stk. 3. Såfremt en påtænkt afskedigelse er begrundet i Red Barnets forhold forpligter Red Barnet sig til i videst muligt omfang at tilbyde anden beskæftigelse til den/de berørte medarbejdere.

Stk. 4. Klager over påståede urimelige afskedigelser kan behandles efter nedenstående regler:

Sager om påståede urimelige afskedigelser behandles hurtigst muligt. I sager, i hvilke der nedlægges påstand om underkendelse af en afskedigelse, er parterne forpligtet til at søge sagen fremmet mest muligt med henblik på, at den så vidt muligt kan være afsluttet, inden udløbet af den pågældende arbejdstagers opsigelsesvarsel.

Stk. 5. Det påhviler Red Barnet at meddele enhver opsigelse til den ansatte skriftligt med begrundelse for opsigelsen. Såfremt den pågældende har været uafbrudt beskæftiget hos Red Barnet mere end 5 måneder, gives der samtidig skriftlig meddelelse om opsigelsen til tillidsrepræsentanten.

Stk. 6. Såfremt den pågældende har været uafbrudt beskæftiget hos Red Barnet i mere end 5 måneder, og TR/den faglige organisation skønner, at afskedigelsen ikke kan anses for rimeligt begrundet i den pågældendes eller Red Barnets forhold, kan de inden for en frist af 14 dage efter opsigelsen kræve spørgsmålet forhandlet med Red Barnet.

Stk. 7. Opnås der ikke enighed ved forhandlingen, kan sagen inden for en frist af 14 dage kræves gjort til genstand for behandling i en i denne anledning nedsat voldgift. Voldgiften nedsættes efter Norm for regler for behandling af faglig strid.

Stk. 8. Voldgiftsretten afsiger en motiveret kendelse. I de tilfælde, hvor voldgiftsretten måtte finde, at den foretagne afskedigelse er urimelig og ikke begrundet i arbejdstagerens eller Red Barnets forhold, kan det pålægges Red Barnet at afbøde virkningerne af opsigelsen.
Det kan herved pålægges Red Barnet, såfremt den pågældende og Red Barnet ikke begge ønsker ansættelsesforholdet opretholdt, at betale den pågældende en godtgørelse, hvis størrelse fastlægges af voldgiftsretten og skal være afhængig af sagens omstændigheder og pågældendes anciennitet i Red Barnet.

Hvis der for voldgiftsretten indbringes sager med påstand om, at der er sket en urimelig afskedigelse, og den afskedigede i henhold til lovgivningen har en bedre retsstilling end i henhold til bestemmelserne i denne aftale, lægger voldgiftsretten den pågældende lovgivning til grund ved sagens afgørelse.

§ 25. Tillidsrepræsentantregler
"Aftale om tillidsrepræsentanter for ansatte i staten mv. ." er gældende.

Stk. 2. Der kan vælges 1 tillidsrepræsentant og 1 tillidsrepræsentantsuppleant fra henholdsvis AC- og TAP-klubben.

Stk. 3. Der er oprettet MED-udvalg i Red Barnet, hvor dennes overenskomsts tillidsrepræsentanter er medlem.

Stk. 4. Medarbejdere, der er valgt som tillidsrepræsentanter, arbejdsmiljørepræsentant, MED-udvalgsmedlemmer eller medarbejderrepræsentant i HB, skal have den fornødne tid til varetagelse af deres hverv. Varetagelsen af hvervene kan hverken på kort eller længere sigt medføre forringelse af den enkeltes lønmæssige vilkår.

§ 26. Behandling af uenighed af faglig karakter

Uoverensstemmelser af faglig karakter, herunder om fortolkningen af eller påstået brud på nærværende overenskomst, skal søges løst ved lokal forhandling mellem overenskomstens parter. Da organisationerne er selvstændige parter i overenskomsten, har den enkelte organisation en selvstændig påtaleret.

Stk. 2. Opnås der ikke enighed ved denne forhandling, afholdes der mægling, hvor organisationen/organisationerne deltager.

Begæret mæglingsmøde skal afholdes uden unødig opsættelse inden 14 dage.

Opnås der her enighed om løsningen af uoverensstemmelsen, er denne bindende for parterne.

Stk. 3. Opnås der ikke enighed ved mæglingen, kan sagen, når en af parterne måtte ønske det, afgøres ved en i det enkelte tilfælde nedsat voldgiftsret. Voldgiften nedsættes efter Norm for regler for behandling af faglig strid.

Over alle ovennævnte møder udarbejdes protokollat, der underskrives af Red Barnet og organisationerne.

§ 27. Gyldigheds- og opsigelsesbestemmelser

Overenskomsten er gældende fra den 1. april 2018 og kan af hver af parterne opsiges skriftligt med 3 måneders varsel til en 1. april, dog tidligst til den 1. april 2021.

Selvom aftalen er opsagt og udløbet, er den gældende, indtil ny overenskomst er indgået, eller der af parterne hver for sig er iværksat lovligt varslede arbejdsstandsninger.

København, den

Red Barnet

For Akademikerorganisationerne

HK- København

Dansk Magisterforening

Dansk Magisterforening
Limbusparken
Bangs Vej 32
2000 Frederiksberg

DJØF