

**Overenskomst
1. april 2018 – 31. marts 2021**

**mellem Børns Vilkår og
Akademikerorganisationerne
HK og Dansk Socialrådgiverforening**

*Bestemmelser markeret med * er gældende fra d. 1. april 2019. For perioden d. 1. april 2018 til d. 31. marts 2019 gælder overenskomsten for perioden 2014-2017 (forlænget til 31. marts 2018).*

§ 1 Dækningsområde

§ 1 stk. 1

Overenskomsten omfatter funktionæransatte i Børns Vilkår.

§ 1 stk. 2 *

Del I, §§2-3, omfatter medarbejdere, hvis funktioner er af administrativ eller AC-lignende karakter.

§ 1 stk. 3 *

Del I, §§ 4-5 omfatter studentermedhjælpere og unge under 18 år.

§ 1 stk. 4 *

Direktøren, medlemmer af chefgruppen og ledere med direkte personaleansvar er ikke omfattet af følgende bestemmelser:

- Del I, §2 og §3
- Del II, §7 og §19

Ikke-funktionærer er *ikke* dækket af nærværende overenskomst, herunder

- Eksterne bisiddere
- Eksterne tilkaldevikarer
- Andre ikke-funktionærer honorar- eller timelønnede

Del I

§ 2 Løn

§ 2 stk. 1 *

Medarbejdere indplaceres i det basisforløb, der er aftalt i "Overenskomst for Akademikere i Staten". Indplacering sker efter uddannelse og anciennitet i basislønforløbet 4 – 8 med undtagelse af bachelorer og medarbejdere med andre uddannelse(r), som indplaceres i basislønforløbet 1 – 5. Der henvises for indplacering i øvrigt til *Bilag 1 Løn og tillægsstruktur i Børns Vilkår*.

§ 2 stk. 2

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 løn anciennitet.

Hvis en ansat har mere end en deltidsbeskæftigelse, kan de ugentlige timetal sammenlægges til brug ved beregning af ancienniteten.

Nyansatte indplaceres i samarbejde med tillidsrepræsentanten.

§ 2 stk. 3

Der kan efter individuel aftale ydes forskellige former for faste og variable tillæg jf. bilag 1. Tillæggene aftales ud fra en konkret individuel vurdering af opgavernes/funktionernes omfang, kompleksitet, medarbejderens kompetencer, indsats og resultater samt markedsforholdene for tilsvarende stillinger. Størrelsen på tillæggene (samt engangsvederlag) afhænger ligeledes af en konkret, individuel vurdering af funktioner, kompetencer og resultater, som medarbejderen faktisk varetager, benytter eller viser.

Indplacering af nyansatte sker i henhold til stillingsbeskrivelse, overenskomst og på baggrund af forhandling mellem den nyansatte, tillidsrepræsentanten (TR) og ledelsen. Indplaceringen skal afspejle stillingens indhold, samt den ansattes kvalifikationer, erfaring og personlige kompetencer.

Funktionstillæggene knytter sig til jobfunktionen og ikke til medarbejderen. Funktionstillægget kan ydes for særlige funktioner relateret til Børns Vilkårs virke eller varetagelse af særlige arbejdsopgaver / opgaver der ligger væsentlig ud over stillingsbeskrivelserne. Funktionstillægget ydes så længe funktionen varetages. Tillægget er pensionsgivende.

Der tages naturligvis behørigt hensyn til gældende varslingsregler, såfremt en funktion påtænkes frataget medarbejderen eller bortfalder af anden årsag.

Der henvises til *Bilag 1 Løn og tillægsstruktur i Børns Vilkår* for den konkrete løn- og tillægsstruktur for nærværende overenskomstperiode.

§ 2 stk. 4

Pr. 1. oktober 2018 er basisløntrin 1 forhøjet til 261.000 kr. (niveau 31. marts 2012) og basisløntrin 2 til 272.000 kr. (niveau 31. marts 2012).

§ 3 Pension

§ 3 stk. 1

Pensionsbidraget fastsættes og reguleres under henvisning til de procentsatser, der gælder på statens område. Pensionsbidraget er sammensat af den ansattes eget bidrag på 1/3 og arbejdsgivers bidrag på 2/3.

§ 3 stk. 2

Medarbejdere ansat før 01.04.2014, er ikke underlagt bestemmelsen i stk. 1.

§ 3 stk. 3

Børns Vilkår indbetaler pensionsbidragene til en pensionsordning efter medarbejderens eget valg.

§ 4 Studentermedhjælpere

§ 4 stk. 1 *

Studertermedhjælpere aflønnes med 146 DKK i timen ekskl. feriepenge. Timelønnen reguleres efter samme satser som er gældende for statens område.

§ 5 Unge under 18 år

§ 5 stk. 1

Unge under 18 år, som er ansat som piccolo eller i lignende servicefunktioner, aflønnes i henhold til Finansministeriets cirkulære om aflønning af piccoloer og piccoliner.

§ 5 stk. 2

Unge over 18 år, som er ansat i lignende funktioner som ovennævnte, aflønnes som studentermedhjælpere i henhold til §4 eller i henhold til HK's overenskomst med finansministeriet.

Del II

§ 6 Lønregulering

§ 6 stk. 1

Løn, tillæg og pensionsbidrag efter § 2, 3, 4 og 5 reguleres med samme procenter og på samme måde som i de centrale aftaler på det statslige område.

§ 6 stk. 2

Der er mulighed for lønforhandling én gang årligt. De nærmere rammer for dette fremgår af *Bilag 1 Løn og tillægsstruktur i Børns Vilkår*.

§ 6 stk. 3

Tillidsrepræsentanten (TR) forhandler løn på vegne af de medarbejdere i Børns Vilkår, der måtte ønske dette. Det forventes således, at tillidsrepræsentanten inddrages i lønforhandlingerne.

Der skal op til den årlige lønforhandling træffes en beslutning om, hvorvidt medarbejderne ønsker individuel eller kollektiv lønforhandling.

Medarbejdere kan, uafhængigt af ovenstående og til en hver tid, anmode om en lønsamtale med sin nærmeste leder med det formål at få en uddybende drøftelse af lønforhandlingsresultater og mulighederne for lønudvikling over tid i Børns Vilkår.

§ 7 Arbejdstid

§ 7 stk. 1

Arbejdstiden er 37 timer ugentlig inklusive ½ times daglig pause. Den daglige arbejdstid er mellem kl. 08.00 –17.00. Som udgangspunkt er arbejdstiden placeret på alle ugens fem hverdage. Dog kan arbejdstiden i princippet placeres på alle ugens syv dage, og aftales med den ansvarlige overordnede under hensyntagen til arbejdets afvikling og behov.

For de medarbejdere, hvor den effektive arbejdstid placeres rundt på alle ugens syv dage, skal der i arbejdstidsplanlægningen for den enkelte medarbejder tages behørigt hensyn til medarbejderens ret til to sammenhængende fridøgn per uge og til arbejdsmiljølovens bestemmelser i øvrigt.

§ 7 stk. 2

Der er for alle medarbejdergrupper i Børns Vilkår mulighed for flekstid under hensyntagen til det konkrete arbejdes afvikling. Flekstid betyder konkret, at der kan flekses *inden for* den aftalte normtid (fuld- eller deltid). Såfremt deltagelse i arrangementer, arbejdsopgaver og andet gør, at ens arbejdstid strækker sig *ud over* den aftalte normtid, skal det aftales med nærmeste leder.

Der henvises til bilag 2 for de nærmere bestemmelser og afspadseringsregler.

§ 7 stk. 3

Alle medarbejdere har pligt til at tidsregistrere anvendelse af arbejdstiden eller lovligt forfald i det til enhver tid gældende tidsregistreringssystem og efter gældende interne regler herom.

§ 8 Deltidsbeskæftigelse

Ved ansættelse på deltid ydes løn, antal omsorgsdage og betalt frokost proportionelt med den fastsatte normtid.

§ 8 stk. 1

Alle medarbejdere på fuld tid har mulighed for at ansøge om nedsat tid for en nærmere angiven periode. I ansøgningen skal det fremgå, hvordan den nedsatte arbejdstid ønskes placeret. Nedsat tid skal altid aftales med nærmeste overordnede og efter gældende varslingsregler og på varslings tidspunktet oplyse, hvornår medarbejderen igen ønsker at komme på fuld tid.

§ 9 Tidsbegrænsede ansættelser

§ 9 stk.1 *

Ved ansættelse i tidsbegrænsede stillinger angives altid i ansættelseskontrakten begrundelsen for tidsbegrænsningen.

§ 10 Ferie, fridage og helligdage samt mærkedage

§ 10 stk. 1 *

Børns Vilkårs medarbejdere optjener og afholder ferie i henhold til Ferieloven. Der ydes et ferietillæg på 1,5 procent, som normalt udbetales sammen med lønnen for maj måned.

Der henvises herudover generelt til Ferielovens bestemmelser og til Børns Vilkårs personalehåndbog.

Indtil den nye ferielov træder i kraft d. 1. september 2020, har en nyuddannet medarbejder, der indplaceres på basislønstarttrin, i det første ansættelsesår ret til 5 fridage med løn, såfremt de ikke får penge fra Feriekonto fra en tidligere fuldtidsansættelse. Nærmeste leder fastsætter efter forhandling med medarbejderen, hvornår fridagene skal holdes. Såfremt medarbejderen ikke afholder fridagene i det første ansættelsesår, bortfalder disse. Ved ansættelse på deltid beregnes retten til fridagene proportionelt med den fastsatte normtid. Bestemmelsen gælder ikke for medarbejdere, der ansættes *efter* at den nye ferielov er trådt i kraft.

§ 10 stk. 2

Børns Vilkårs medarbejdere har ret til optjening af 5 feriefridage per ferieår. 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. Feriefridage kan ikke overføres til næste ferieår.

Ved ansættelse på deltid beregnes ferie og feriefridage proportionelt med den fastsatte normtid.

§ 10 stk. 3

Følgende dage er fridage og helligdage med fuld normal løn for alle medarbejdere:

- Den 24. december, 25. december, 26. december, 31. december og 1. januar
- Skærtorsdag, Langfredag, 1. og 2. påskedag
- Store Bededag
- Kristi Himmelfartsdag
- 2. Pinsedag
- Grundlovsdag

Medarbejdere, som ønsker betalt frihed på andre dage knyttet til medarbejderens personlige trosretning, kan bytte ovenstående betalte fri- og helligdage ud med denne/disse efter aftale.

Ved arbejde på nævnte dage henvises til bestemmelserne i bilag 1.

§ 10 stk. 4

I nedenstående tilfælde kan medarbejderen få fri, inden for normal arbejdstid uden at blive trukket i løn, efter nærmere aftale med nærmeste leder:

Læge-/ Tandlægekonsultation:

Der ydes fuld frihed til dette, såfremt det ikke kan placeres uden for normal arbejdstid.

Fødsel:

Ansatte ægtefælle/partnere kan få fri til eget barns fødsel.

Dødsfald og begravelse:

Medarbejderne kan få op til en uges fri ved henholdsvis livstruende sygdom, dødsfald i nærtstående familie, som fx et barn, ægtefælle/partner, forælder eller søskende.

Borgerligt ombud:

Medarbejderne kan få fri i forbindelse med borgerligt ombud, hvor man udtages til nævning eller domsmand eller tilforordnet ved folketings- og kommunalvalg.

Flytning:

Medarbejderne kan få fri en dag, hvis man skal flytte fra en bolig til en anden.

Bryllup:

Medarbejderne kan få fri på sin egen bryllupsdag samt en dag derudover.

Sølv- eller guldbryllup:

Medarbejderne kan få fri til egen eller forældres sølv-/guldbryllupsdag, såfremt det falder på en hverdag.

§10, stk. 5 *

Tjenestefrihed af familiemæssige årsager:

En ansat har ret til tjenestefrihed med løn i op til 5 dage pr. barn inden for 12 på hinanden følgende måneder i forbindelse med den ansattes hospitalsindlæggelse sammen med et hjemmenværende barn under 14 år. Tilsvarende gælder, hvis barnet under indlæggelsen opholder sig i hjemmet eller modtager ambulant behandling, der træder i stedet for hospitalsindlæggelse, og som kræver den ansattes tilstedeværelse.

En ansat, der efter § 118 i lov om social service ansættes af kommunen til at passe en nærtstående i hjemmet, fordi vedkommende har en betydelig og varig nedsat fysisk eller psykisk funktionsevne eller indgribende kronisk eller langvarig, herunder uhelbredelig, lidelse, har ret til fravær. Der ydes ikke løn i perioden under fraværet, og perioden medregnes ikke i løn- og pensionsancienniteten.

§ 11 Orlov

§11 stk. 1

Medarbejdere i Børns Vilkår kan få bevilget orlov uden løn, såfremt det ikke er i strid med Børns Vilkårs interesse eller virke.

§11 stk. 2

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

§ 12 Seniordage

Medarbejdere i Børns Vilkår tildeles fra det fyldte:

62. år:	2 seniorfridage med uændret løn og pensionsbidrag
64. år:	4 seniorfridage med uændret løn og pensionsbidrag
66. år:	6 seniorfridage med uændret løn og pensionsbidrag

Medarbejdere, ansat før den 01.04.2014, som er fyldt 60 år før den 01.04.2014, bibeholder rettigheder for tildeling af seniorfridage fra ordningen i overenskomst for 2011 – 2014.

§ 13 Personlige omsorgsdage

Der ydes medarbejderen 2 personlige omsorgsdage pr. kalenderår. Omsorgsdage skal holdes som hele eller halve dage.

§ 14 Sygdom

§ 14 stk. 1

Medarbejdere har ret til løn under sygdom. Medarbejderen er pligtig til at meddele fravær og raskmelding til Børns Vilkår uden unødigt ophold og således, at Børns vilkår ikke påføres tab (fx tab af refusion).

Der henvises i øvrigt til gældende lovgivning på området og for intern procedure til Børns Vilkårs personalehåndbog.

§ 14 stk. 2

Der ydes medarbejderne frihed med fuld løn ved barns første og anden sygedag.

§ 15 Graviditet, barsel og adoption

§ 15 stk. 1

Medarbejderne har ret til fravær i forbindelse med graviditet, barsel eller adoption i det omfang, hvor der efter gældende lov er adgang til fravær.

§ 15 stk. 2 *

Børns Vilkår betaler, under forudsætning af fuld dagpengerefusion samt at Børns Vilkår oppebærer den efter barselsudligningslovens mulige refusion, fuld normal løn under følgende fravær:

Graviditetsorlov

Den gravide medarbejder har ret til fuld normal løn under fravær fra 6 uger før det forventede fødselstidspunkt (inkl. fødselsdagen).

Barselorlov

Den barslende medarbejder (moderen til barnet) har ret til fuld normal løn under fravær fra barnets fødselsdag og 14 uger frem.

Fædre-, mødre- eller partnerorlov

Faderen eller medmoderen har ret til fuld normal løn under fravær i 2 uger som kan placeres inden for de første 14 uger efter fødslen.

Forældreorlov

Efter udløbet af den 14. uge har moderen til barnet ret til 6 ugers forældreorlov med fuld normal løn. Faderen eller medmoderen har ret til 7 ugers forældreorlov med fuld normal løn.

Herudover er der yderligere 6 uger med fuld normal løn til deling. Hvis kun den ene forælder er ansat ved Børns Vilkår har vedkommende ret til i alt 12 (6+6) ugers forældreorlov med fuld normal løn, hvis der er tale om moderen til barnet, og i alt 13 (7+6), hvis der er tale om faderen eller medmoderen.

§ 15 stk. 3

Adoptivforældre har ret til fravær med fuld normal løn op til 8 uger før modtagelsen af barnet i den periode, afgiverlandets myndigheder stiller krav om, at den adoptivsøgende eller de adoptivsøgende ægtefæller skal opholde sig i afgiverlandet inden modtagelsen af barnet eller på til 2 uger før modtagelsen af barnet i Danmark. Dokumentationen for afgiverlandets krav om ophold skal foreligge og gives til Børns Vilkår.

Efter modtagelsen af barnet har adoptivforældrene samme ret til fravær med løn som biologiske forældre, jf. stk. 2.

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

§ 15 stk. 4

Medarbejderne har ret til 2 omsorgsdage pr. kalenderår pr. barn indtil det år, hvor barnet fylder 8 år, i alt 16 dage pr. barn. Det er en betingelse, at man er månedslønnet og biologisk forælder, adoptivforælder eller har forældremyndigheden over barnet. Man skal desuden have barnet helt eller delvist boende hos sig. Omsorgsdage skal holdes som hele eller halve dage.

§ 16 Tjenesterejser

Der henvises til statens regler på området, hvad angår opgørelse af arbejdstid og rejsetid. Ved tjenesterejser refunderes rimelige udgifter efter funktionærlovens bestemmelser.

§ 17 Forsikringer

Medarbejderne er omfattet af en gruppelivsforsikring på kr. 60.000. For yderligere forsikringsordninger henvises der til Børns Vilårs personalehåndbog.

§ 18 Efteruddannelse

Efteruddannelsesvirksomheden skal medvirke til at sikre, at Børns Vilårs til enhver tid har en faglig højt kvalificeret medarbejderstab på samtlige niveauer.

Der henvises, i forhold til den interne procedure, til Børns Vilårs personalehåndbog.

§ 19 Afskedigelsesprocedure

§ 19 stk. 1

Såfremt en påtænkt afskedigelse er begrundet i medarbejderens forhold, skal den pågældende medarbejder forud for en afskedigelse have modtaget en advarsel fra sin nærmeste overordnede. Dette gælder dog først, når medarbejderen har opnået 7 måneders anciennitet og kun i det omfang, at afskedigelsen ikke er begrundet i væsentlig misligholdelse eller sygdom.

§ 19 stk. 2

Tillidsrepræsentanten skal holdes orienteret om forestående afskedigelser.

§ 19 stk. 3

Såfremt en påtænkt afskedigelse er begrundet i Børns Vilårs forhold, forpligter Børns Vilårs sig til i videst muligt omfang at tilbyde anden beskæftigelse til den/de berørte medarbejdere. Børns Vilårs forpligter sig til at tage en dialog om situationen med berørte medarbejdere.

§ 19 stk. 4

Ved afskedigelse af en arbejdstager må vilkårligheder ikke finde sted, og 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.

§ 19 stk. 5

Det påhviler Børns Vilkår at meddele enhver opsigelse til den ansatte skriftligt.

§ 19 stk. 6

Såfremt den pågældende har været uafbrudt beskæftiget hos Børns Vilkår i mere end 7 måneder, og TR/den faglige organisation skønner, at afskedigelsen ikke kan anses for rimeligt begrundet i den pågældendes eller Børns Vilkårs forhold, kan de inden for en frist af 14 dage efter opsigelsen kræve spørgsmålet forhandlet med Børns Vilkår.

§ 19 stk. 7

Opnås der ikke enighed ved forhandlingen, kan sagen indenfor 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.

§ 19 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 Børns Vilkårs forhold, kan det pålægges Børns Vilkår at afbøde virkningerne af opsigelsen.

Det kan herved pålægges Børns Vilkår, såfremt den pågældende og Børns Vilkår 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 Børns Vilkår.

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.

§ 20 Tillidsrepræsentantregler

§ 20 stk. 1

"Aftale om tillidsrepræsentanter for ansatte på overenskomstvilkår i Staten, Folkekirken mv." er gældende. Der henvises herudover til § 6 stk. 3 i nærværende overenskomst.

§ 20 stk. 2

Der kan vælges op til to tillidsrepræsentanter, der er repræsentative for medarbejdersammensætningen.

§ 23 Gyldigheds- og opsigelsesbestemmelser

Overenskomsten er i sin helhed gældende fra den 1. april 2018 – 31. marts 2021 og kan af parterne opsiges hver for sig skriftligt med 3 måneders varsel til en 1. april, dog tidligst 1. april 2021.

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

Bestemmelser i nærværende overenskomst markeret med * er først gældende fra d. 1. april 2019. For perioden d. 1. april 2018 til d. 31. marts 2019 gælder for disse områder overenskomsten for perioden 2014-2017 (forlænget til d. 31. marts 2018).

Parterne er enige om, at medarbejdere og ledelse i overenskomstperioden sammen kan arbejde med udvikling af modeller for mulige ændringer af Børns Vilkårs lønsystem og mere fleksible rettigheder generelt - og at medarbejdere og ledelse, såfremt der er enighed, også blandt organisationerne, kan afprøve modeller i en aftalt form.

København, den

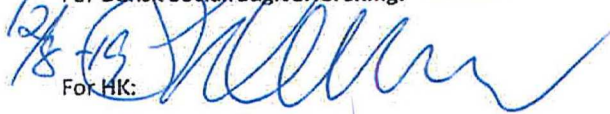
For Børns Vilkår:



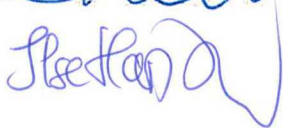
For Akademikerorganisationerne:



For Dansk Socialrådgiverforening:

12/8 13


For HK:



§ 20 stk. 3

Medarbejdere, der er valgt som tillidsrepræsentanter, arbejdsmiljørepræsentanter, SU-medlemmer 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.

§ 21 Samarbejdsudvalg (SU)

Samarbejdsudvalg (SU) fastsætter de formelle rammer for samarbejdet mellem ledelse og medarbejdere i Børns Vilkår med henblik på at involvere medarbejderne i Børns Vilkårs mål og strategi. SU-samarbejdet har tillige til formål at fastlægge personalepolitiske rammer, som fremmer kompetenceudvikling og skaber lyst og motivation til at opfylde arbejdspladsens målsætning. Udvalget skal desuden medvirke til at skabe de bedst mulige arbejdsvilkår og et godt arbejdsmiljø.

Børns Vilkårs ledelse og tillidsrepræsentant(er) indgår en aftale om 2 pladser på begge sider i udvalget. TR aftaler tildeling af den anden plads i udvalgets medarbejderside. Børns Vilkårs direktør er formand og udpeger udvalgets øvrige ledelsesside. Medarbejdersiden vælger udvalgets næstformand.

SU fastsætter selv sin forretningsorden.

§ 22 Behandling af uenighed af faglig karakter

§ 22 stk. 1

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

§ 22 stk. 2

Opnås der ikke enighed ved denne forhandling, afholdes der mægling, hvor organisationen/organisationerne deltager. Begæret om mæglingsmøde skal afholdes uden unødigt opsættelse inden 14 dage.

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

§ 22 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 Børns Vilkår og organisationerne.

Bilag 1

Løn og tillægsstruktur i Børns Vilkår

Nærværende bestemmelser om løn- og tillægsstruktur er gældende fra d. 1. april 2019. For perioden d. 1. april 2018 til d. 31. marts 2019 er bilaget om løn- og tillægsstruktur fra overenskomstperioden 2014-2017 (forlænget til 31. marts 2018) det gældende.

Målsætningen med løn og tillægsstrukturen og dermed den samlede løndannelse i Børns Vilkår, at:

- Vi sikrer rekruttering og fastholdelse af medarbejdere med de kompetencer, der er nødvendige i forhold til organisationens vision, mål og strategier.
- Vi skaber en fleksibel og dynamisk lønstruktur, der afspejler og giver mulighed for at værdsætte og belønne den enkeltes indsats.
- Vi ser på løn og øvrige arbejdsvilkår som sammenhængende variable.

Børns Vilkårs lønsystem

Børns Vilkårs lønsystem består grundlæggende af to elementer:

- A) Grundløn: Statens AC-skala for løntrin 1 – 8
(Jf. Finansministeriets lønoversigt 1. oktober 2018. Moderniseringsstyrelsen)
- B) Individuel lønregulering gennem tillægsstruktur

Børns Vilkårs tillægsstruktur

Børns Vilkårs tillægsstruktur består af fem former for tillæg (a) Kvalifikationstillæg, (b) Rådighedstillæg (c) Funktionstillæg, (d) Engangsvederlag og (e) Overgangstillæg, jf. beskrivelserne nedenfor. Alle satser i bilaget er satser per 01.10.2018.

A) Kvalifikationstillæg

Kvalifikationstillæg knytter sig til medarbejderens kvalifikationer og kompetencer i forhold til sin opgavevaretagelse. Kvalifikationstillæg ydes således for særlig kompetence, uddannelse eller erfaring, som er af betydning for Børns Vilkår og den pågældende stilling.

Kvalifikationstillæg kan eksempelvis gives til medarbejdere:

- som tilegner sig eller er i besiddelse af uddannelse, viden og/eller erfaring, der bidrager til at løse opgaven ud over det forventelige.
- som er i besiddelse af en for Børns Vilkårs efterspurgt specialviden.
- hvor det er nødvendigt, af hensyn til aflønning i tilsvarende stillinger på det øvrige arbejdsmarked.

Kvalifikationstillæg ydes normalt som varige tillæg.

B) Rådighedstillæg

Til medarbejdere, der påtager sig rådighedsforpligtelse, ydes et rådighedstillæg.

Rådighedstillæg på niveau 1

Ydes som kompensation for rådighedsforpligtelse samt for fleksibilitet generelt. Forpligtelsen udgør indtil 20 timer pr. kvartal. Forpligtelsen er ikke en forpligtelse til merarbejde ud over den enkelte medarbejders normtid, men indgår i denne. Tillægget udgør kr. 1.085,85 pr. måned.

Rådighedstillæg på niveau 2

Ydes som kompensation for en væsentlig og tilbagevendende rådighedsforpligtelse af samt for fleksibilitet generelt, hvor forpligtelsen fast udgør over 20 timer pr. kvartal. Forpligtelsen er ikke en forpligtelse til merarbejde ud over den enkelte medarbejders normtid, men indgår i denne. Tillægget udgør kr. 3.257,54 pr. måned.

For deltidsansatte nedsættes rådighedsforpligtelsen i forhold til beskæftigelsesgraden mod en tilsvarende reduktion i tillægget.

C) Funktionstillæg

Funktionstillæg knytter sig til jobfunktionen og ikke entydigt til medarbejderen. Funktionstillæg kan ydes for særlige funktioner relateret til Børns Vilkårs virke eller varetagelse af særlige arbejdsopgaver og jobfunktioner, der knytter sig til den pågældende medarbejders stillingsbeskrivelse og jobfunktioner.

Det gælder for samtlige af Børns Vilkårs funktionstillæg, at de alene ydes så længe funktionen varetages og under hensyntagen til gældende varslingsregler, såfremt en funktion påtænkes frataget medarbejderen eller bortfalder af anden årsag.

Der ydes i Børns Vilkår flere typer af fast definerede funktionstillæg:

C1) Vagttillæg

På BørneTelefonen kompenseres medarbejdere for belastningen ved forskudte arbejdstider med et tillæg uden for almindelig arbejdstid kl. 8-17.

Tillæggenes størrelse afhænger af tidspunktet på døgnet samt af, om der er tale om hverdag, weekend eller helligdag. Der er særlige tillægsaftaler vedr. juleaften samt nytårsaften.

Tillæggene er opdelt som følger (pr. time):

Hverdage kl. 06-08 + kl. 17-21	47,42 kr.
Hverdage kl. 21-00	95,10 kr.
Hverdage kl. 00-06	110,65 kr.
Weekend kl. 8-18	63,23 kr.

Weekend kl. 06-08 + kl. 18-00	95,10 kr.
Weekend kl. 00-06 inkl. natten til lørdag	110,65 kr.
Helligdage kl. 06-00	158,51 kr.
Helligdage kl. 00-06	173,88 kr.
Det særlige Juleaftenstillæg den 24.12 kl. 16-00	315,28 kr.
Det særlige Nytårsaftenstillæg den 31.12 kl. 16-00	315,28 kr.

Tillæg for faste vagter ydes som *et fast gennemsnitligt månedligt beløb*, beregnet på baggrund af ovenstående timetillæg og den udarbejdede vagtplan. Disse betragtes som fast påregnelige tillæg. Beregningen sker på baggrund af 52 arbejdsuger årligt.

Medarbejdere i vagtplanen har et eget ansvar for at tage de tildelte vagter. Det er dog muligt at bytte vagter med hinanden, hvilket er beregningen for tillægget uvedkommende.

I forbindelse med godkendt ferie fritages man fra vagtansvaret, og Børns Vilkår har ansvaret for at finde en erstatning/vikar.

- Helligdagstillæg (samt jul og nytår) ydes på baggrund af konkret timeføring.
- Tillæg for vikarvagter ydes på baggrund af konkret timeføring.

Medarbejderne i Børns Vilkår, der som en fast beskrevet del af deres stilling er pålagt at undervise uden for normal arbejdstid, oppebærer tillige ovenstående timetillæg. Afregningen ydes på baggrund af konkret timeføring og ikke et fast gennemsnitligt månedligt beløb.

Ved konkret arbejde over 15 minutter arbejdstids-registreres en halv time og konkret arbejde under 15, minutter registreres ikke.

Timetillæg ydes *ikke* til den selvplanlæggende medarbejder, der i henhold til flekstidsbestemmelserne har mulighed for at planlægge sin egen arbejdstid.

C2) Standbyfunktion (BørneTelefonens Rådgivning)

En gruppe medarbejdere deler i BørneTelefonens rådgivning en "standbyfunktion", hvor de planlagt en uge ad gangen har ansvaret for ved sygdom og andet at kunne møde ind inden for en time og overtage koordinatoransvaret for Rådgivningen.

Standby-funktionen gælder alle dage fra normal arbejdstids ophør og frem til normal arbejdstids begyndelse eller vagtens afslutning.

I weekender gælder standbyfunktionen fra normal arbejdstids ophør fredag til normal arbejdstids begyndelse mandag eller til søndagsvagtens ophør. På helligdage gælder svarende til weekender.

For standbyfunktionen udbetales 4510,50 kr. pr. uge, man som medarbejder har funktionen. Udbetalingen ydes som *et fast gennemsnitligt månedligt beløb*, beregnet ud fra den udarbejdede vagtplan for standbyfunktionen.

Ved sygdom og ferie i denne gruppe, så overtager de øvrige i gruppen som hovedregel ansvaret for standbyfunktionen.

C3) Indsatsfunktionstillæg

Indsatsfunktionstillæg ydes ved indsats af særlige ressourcer i en periode på et område, når egentlig rekruttering er for vidtgående, men en ekstra ressource og/eller kompetenceindsats er nødvendig i en periode på et givent funktionsområde.

C4) TR funktionstillæg

Der ydes et årligt TR funktionstillæg på kr. 12.000 (2014-niveau) til den/de af medarbejdergruppen valgte tillidsrepræsentant(er).

Parterne for overenskomst 2018 – 2021 er enige om, at der mellem TR og direktøren fastsættes en normtid, der afspejler sig i de faktiske TR-opgaver.

TR-funktionen oprettes som et projektnummer, således den valgte TR-repræsentant har mulighed for at registrere den forbrugte tid til TR-opgaver.

D) Engangsvederlag

Engangsvederlag knytter sig til medarbejderen og dennes praksis i forhold til dennes implementering af de interne og eksterne værdier.

Engangsvederlag kan også gives til medarbejdere som påskønnelse af en helt særlig indsats, som har stor betydning for Børns Vilkår.

Engangsvederlaget kan i sjældne tilfælde anvendes i forbindelse med nulstilling af en større mængde flexovertid efter konkret aftale.

Engangsvederlag ydes som et enkeltstående og bagudrettet vederlag og er ikke pensionsgivende.

E) Overgangstillæg

Faste forskudttidstillæg givet til medarbejdere under overenskomsten 2014-2017 (inkl. forlængelse) konverteres for disse medarbejdere til et nyt overgangstillæg af samme værdi.

Overgangstillægget udbetales til medarbejderne, så længe disse fortsat er i de funktioner, som udløste retten til tillægget under overenskomsten 2014-2017 (inkl. forlængelse).

Kriterier for lønudvikling i Børns Vilkår

Børns Vilkår forventer, at alle medarbejdere udfører opgaver på højt kvalitetsniveau, på grundlag af en høj og effektiv indsats samt løbende udvikler deres kompetencer.

Vi forventer at medarbejderne:

- arbejder med et tydeligt afsæt i Børns Vilkårs værdier
- påtager sig og løfter det ansvar, der er forbundet med stillingen
- arbejder resultatorienteret med respekt for kollegaer og det team, medarbejderen indgår i
- arbejder loyalt i forhold til opgaven, sine kolleger, ledelse og organisationen som helhed
- arbejder selvstændigt og har mod på at udvikle stillingen og tage nye opgaver ind

For at opnå en positiv lønudvikling lægges der blandt andet vægt på at medarbejderen i særlig grad:

- bidrager til inddragelse af relevante interessenter, brugere og samarbejdspartnere (interne som eksterne)
- arbejder fleksibelt og evner at absorbere nye opgaver
- er resultatorienteret og udvikler eget arbejdsområde
- yder en høj sikker og kvalitetspræget præstation
- er en god ambassadør for Børns Vilkår
- bidrager med kompetencer til at løfte fælles opgaver, f.eks. i tværgående opgaver og i teams
- bidrager til at sikre økonomien, f.eks. gennem projektudvikling og fundraising

Løn og øvrige arbejdsvilkår betragtes i sammenhæng.

Bilag 2 Flekstidsregler

Alle medarbejdergrupper i Børns Vilkår har, ifølge overenskomstens § 7 stk. 2, mulighed for flekstid under hensynstagen til det konkrete arbejdes afvikling og med afsæt i, at det er den nærmeste leder der til en hver tid aftaler ressourceindsatsen og fordelingen i forhold til opgaver.

Hensigten med Børns Vilkårs flekstidsregler er at skabe mulighed for at udjævne naturlige variationer i arbejdstid.

Flekstid i Børns Vilkår betyder, at der er et fleksbånd på minus en uge i undertid og plus to uger i overtid uden at det har konsekvenser for løn.

Selvadministreret fleks-zone: Inden for plus/minus én uge administreres fleks af medarbejderen selv uden forudgående aftale med nærmeste leder.

Fleksbånd: Såfremt der er over/undertid ud over denne første uge, skal det altid aftales med nærmeste leder.

Ved kvartalsskift slettes overtid udenfor fleksbåndet. Undertid udover fleksbåndet modregnes i løn. Disse konsekvenser bør være meget sjældent forekommende, da ledelsen skal anviser medarbejderen en reel mulighed for holde sig inden for båndet. Medarbejderen har dog her pligt til i rimelig tid, at gøre opmærksom på risiko for sletning eller modregning ved kvartalsskift, da den nærmeste leder ikke kan forventes at følge med i flekstidsregnskabet på daglig eller ugentlig basis.

Overtid/undertid inden for fleksbåndet kan overføres til næste kvartal.

Der ligger såvel hos den nærmeste leder og medarbejderen en forpligtelse til og et ansvar for at overholde de gældende flekstidsregler samt at holde sig inden for det gældende fleksbånd for henholdsvis over/undertid.

Det er mulighed for, at de enkelte afdelinger, efter aftale med tillidsrepræsentanten, kan aftale et bredere fleksbånd, der passer mere fleksibelt i forhold til den enkelte afdelings opgaver og afvikling af de forskellige arbejdsopgaver/funktioner.

Kvartalsskift: 01.02 – 01.05 – 01.08 – 01.11