



Overenskomst 2021 – 2024

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	8
§ 10. Lønanciennitet.....	8
§ 11. Lønudbetaling	9
§ 12. Pension.....	9
§ 13. Arbejdstid.....	9
§ 14. Deltidsbeskæftigelse	10
§ 15. Ferie, fri- og helligdage samt mærkedage	10
§ 16. Omsorgsdage.....	11
§ 17. Sygdom.....	12
§ 18. Graviditet, barsel og adoption	13
§ 19. Tjenesterejser.....	14
§ 20. Forsikringer	15
§ 21. Kompetenceudvikling.....	15
§ 22. Orlov	16
§ 23. Seniorpolitik.....	16
§ 24. Afskedigelsesprocedure	17
§ 25. Tillidsrepræsentantregler.....	18
§ 26. Behandling af uenighed af faglig karakter	18
§ 27. Gyldigheds- og opsigelsesbestemmelser	19

§ 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

Lønssystemet består af en basisløn, en tillægsdel og pension. Tillægsgdelen 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-arbejds-mæssig karakter. Pensionsbidrag, feriegodtgørelse mv. beregnes af det fulde bruttobeløb.

§ 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 højst 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 2021 netto/mdl. Inklusive samlet pensionsbidrag (17,1 %)

Løntrin 1:	kr. 24.164,87	kr. 28.297,06
Løntrin 2:	kr. 25.183,29	kr. 29.489,64
Løntrin 4:	kr. 26.409,18	kr. 30.925,15
(2-årigt)		
Løntrin 5:	kr. 28.462,40	kr. 33.329,47
Løntrin 6:	kr. 30.335,09	kr. 35.522,39
Løntrin 7:	Bortfaldet 1.4.2003	
Løntrin 8:	kr. 32.180,16	kr. 37.682,96

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**

Lønssystemet består af en basisløn, en tillægsdel og pension. Tillægsgdelen omfatter kompetence-, funktions- og engangstillæg.

Stk. 2. I såvel basisløn som tillægsdel kan medarbejderen vælge, at der foretages bruttotræk for ydelser af ikke-arbejds-mæssig karakter. Pensionsbidrag, feriegodtgørelse mv. beregnes af det fulde bruttobeløb.

§ 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. Komplexiteten i stillingen udmøntes i satsindplaceringen.

Studentermehjælpere, efterlønnere, piccoline m.v. indplaceres ikke i nedenstående løngrupper. Lønnen er den 1. april 2022 kr. 132,50 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 2021 netto/mdl. Inklusive samlet pensionsbidrag (17,1 %)

Løngruppe 1 - servicemedarbejdere:

Startløn, trin 1: (op til 2 års anc)	kr. 19.631,58	kr. 22.988,58
2. trin, 2 års anciennitet i Red Barnet	kr. 20.439,97	kr. 23.935,21
3. trin, 3 års anciennitet i Red Barnet	kr. 20.439,97	kr. 23.935,21
4. trin, 4 års anciennitet i Red Barnet	kr. 20.953,27	kr. 24.536,28
5. trin, 5 års anciennitet i Red Barnet	kr. 20.953,27	kr. 24.536,28
6. trin, 6 års anciennitet i Red Barnet	kr. 21.466,61	kr. 25.137,40
7. trin, 7 års anciennitet i Red Barnet	kr. 21.466,61	kr. 25.137,40
8. trin, 8 års anciennitet i Red Barnet	kr. 21.999,80	kr. 25.761,77

Løngruppe 2 - administrative medarbejdere:

Startløn, trin 1: (op til 2 års anc):	kr. 23.578,01	kr. 27.609,85
2. trin, 2 års anciennitet i Red Barnet	kr. 24.764,71	kr. 28.999,47
3. trin, 3 års anciennitet i Red Barnet	kr. 24.764,71	kr. 28.999,47
4. trin, 4 års anciennitet i Red Barnet	kr. 25.278,03	kr. 29.600,57
5. trin, 5 års anciennitet i Red Barnet	kr. 25.278,03	kr. 29.600,57
6. trin, 6 års anciennitet i Red Barnet	kr. 25.791,33	kr. 30.201,64
7. trin, 7 års anciennitet i Red Barnet	kr. 25.791,33	kr. 30.201,64
8. trin, 8 års anciennitet i Red Barnet	kr. 26.317,85	kr. 30.818,20

Løngruppe 3:

1. sats	kr. 26.364,10	kr. 30.872,37
2. sats	kr. 27.830,72	kr. 32.589,77
3. sats	kr. 30.255,76	kr. 35.429,50
4. sats	kr. 32.565,40	kr. 38.134,08

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 nyanættelse, 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 månedsvist 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 rejsevirkksomhed medfører merarbejde ud over 37 timer ugentlig, opsparer flekstid.

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

Flekstiden opgøres hver måned.

Opspærede 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 afspadsning.

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, udvalgmøder, 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 %. Pr. 1. april 2022 udgør ferietillægget 1,7% .

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 compensation 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. Feriefridage overgangsregler:

Red Barnets medarbejdere vil den 1. maj 2022 blive tildelt hele den resterende opsparede saldo af feriefridage for 2021 (perioden den 1. januar 2021 til 31. december 2021) til afholdelse inden den 31. december 2023.

Feriefridage (0,42 pr. Måneds ansættelse), der er opsparet i perioden den 1. januar 2022 til 31. August 2022 vil blive tildelt 1. september 2022 til afholdelse inden 31. december 2023. Feriefridagene bortfalder, såfremt de ikke er afholdt inden udgangen af ferieafholdelsesperioden.

Ved fratreden bortfalder feriefridagene uanset, om de er tildelt eller ej, såfremt de ikke er afholdt forinden, og der ydes ingen økonomisk compensation.

Feriefridage pr. 1. september 2022:

Red Barnets medarbejdere har ret til yderligere fem feriefridage pr. Ferieår. Dagene optjenes i ferieåret, jf. Ferielovens principper, således at der optjenes ret til 0,42 feriefridag med løn pr. Måneds ansættelse i ferieåret.

Feriefridagene skal afholdes inden for ferieafholdelsesperioden og placeres efter samme regler som restferie, jf. ferieloven. Feriefridagene bortfalder, såfremt de ikke er afholdt inden udgangen af ferieafholdelsesperioden.

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

Stk. 6. 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. 7. 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. 8. 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. 9. 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 biologiske forældre, medmødre, adoptivforældre og indehavere af forældremyndigheden ret til fravær med normal løn. Barnet skal have ophold hos medarbejderen.

Retten til fravær er som følger 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-, tandlægesøg 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 hjemmenværende 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
- Barselorlov, 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-/adoptionssorlov, 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 dagpenget, 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).

Stk. 6. Hver af forældrene har ret til løn under orlov i indtil 26 uger efter barnets død, hvis barnet er dødfødt eller dør inden det fyldte 18. år. Samme ret til løn under orlov gælder for adoptanter og kommende adoptanter, der har modtaget et barn, hvis barnet dør inden det fylder 18 år.

Hver af forældrene har ret til løn under orlov i indtil 14 uger efter barnets bortadoption, hvis barnet bortadopteres inden den 32. uge efter fødslen.

Hvis moderen efter fødslen lider af en graviditetsbetinget sygdom, forlænges hendes fraværs- og dagpengeret samt retten til løn under orlov med hendes sygdomsperiode, dog højst indtil udløbet af den 46. uge efter fødslen. Ovenstående gælder kun i tilfælde omfattet af stk. 6, 1. pkt. og stk. 6, 2. afsnit.

Udnyttes retten efter stk. 6, 1. afsnit, udsættes retten til forældreorlov med løn for et andet barn. Udsat fravær skal være udnyttet inden barnet fylder 9 år.

Det er en forudsætning for retten til løn under sorgorlov, at Red Barnet modtager fuld dagpengerefusion

§ 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 småforbrødsudgifter, 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 koordinatore 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 medmindre 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.

Stk. 4. Medarbejdere har fra og med det kalenderår, hvori de fylder 62 år, ret til en årlig seniorbonus på 0,8 pct. af den sædvanlige årsløn.

Medarbejderen har ret til at konvertere deres seniorbonus til frihed eller ekstraordinært pensionsbidrag. Seniorbonussen kan konverteres til 2 seniordage om året eller til et ekstraordinært pensionsbidrag svarende til 0,8 pct. af den sædvanlige årsløn.

For fuldtidsansatte svarer en seniordag til 7,4 timer. For deltidsansatte reduceres timetallet forholdsmæssigt.

Medarbejdere, der opfylder betingelserne for ret til seniorbonus og som tiltræder ansættelse i løbet af kalenderåret har ret til en forholdsmæssig andel af bonussen.

Fratræder en medarbejder, der har ret til seniorbonus inden bonussen kommer til udbetaling, udbetales en forholdsmæssig andel af bonussen.

En medarbejder, der vælger at konvertere seniorbonussen, skal give meddelelse senest den 1. oktober året før med henblik på afvikling af seniordage eller indbetaling af et pensionsbidrag ved førstkommende lønudbetaling året efter.

Ikke-afholdte seniordage bortfalder ved kalenderårets udløb, medmindre de aftales overført til det efterfølgende kalenderår. Hvis det ikke har været muligt for medarbejderen at planlægge og afvikle sine seniordage i kalenderåret, fordi Red Barnet har undladt at fastsætte, hvornår seniordagene skal afvikles, overføres ikke-afholdte seniordage til det efterfølgende kalenderår. Ved ansættelsesforholdets ophør udbetales ikke-afholdte seniordage.

Seniorbonussen udbetales én gang årligt ved førstkommende lønudbetaling efter kalenderårets udløb. Første gang i 2023.

De aftalte bestemmelser om seniorbonus har virkning fra den 1. april 2022. Medarbejderne har dog ret til fuld seniorbonus beregnet efter stk. 4, 1. pkt. i hele kalenderåret 2022

§ 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.

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 unødigt 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 2021 og kan af hver af parterne opsiges skriftligt med 3 måneders varsel til en 1. april, dog tidligst til den 1. april 2024.

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

Save the Children, Denmark

Rosenørns Allé 12 - 1534 København V

Telefon: 35 36 55 55 - Fax 35 39 11 19

redbarnet@redbarnet.dk - www.redbarnet.dk

For AC-organisationerne

DM

Peter Bangs Vej 30

DK-2000 Frederiksberg
Dansk Magisterforening

Telefon 38 15 66 00

dm@dm.dk - dm.dk

DM

Danmarks Jurist- og Økonomforbund

Steffensen
HK- København