

Overenskomst

Mellem

Bibliotekarforbundet og

Klubben af konsulenter m.v. i

Bibliotekarforbundet

2013 – 2015

Overenskomst mellem Bibliotekarforbundet og Klubben af konsulenter m.v. i Bibliotekarforbundet 1. juli 2013 – 30. juni 2015

§ 1 Overenskomstens område

Overenskomstens område omfatter konsulenter/AC'ere samt andre efter aftale mellem parterne.

§ 2 Lønforhold

Stk. 1. I lønnen indgår tre løndelev: basisløn, funktionsløn og kvalifikationsløn

Stk. 2. Den ansatte indplaceres som udgangspunkt på et basislønsforløb efter nedenstående 4-trins skala (månedsløn ekskl. pension)

	01.07.2013	01.07.2014
Trin 1	27.233 kr.	27.641 kr.
Trin 2	32.680 kr.	33.170 kr.
Trin 3	34.859 kr.	35.381 kr.
Trin 4	37.037 kr.	37.593 kr.

Efter aftale med direktøren og i forbindelse med avancement til specialkonsulent oprykkes medarbejderen til:

	01.07.2013	01.07.2014
Trin 5	41.395	42.016

Stk. 3. Alle ovennævnte trin er 2-årige. Trin 1 anvendes alene ved ansættelse i ikke-konsulentstillinger. Konsulenter har således begyndelsestrin 2. Lønancienniteten regnes fra den 1. i ansættelsesmåned og altid i hele måneder.

§ 3 Lønregulering

Stk. 1. Den samlede ramme for lønstigningerne vil være 3,5% i aftaleperioden. Det er aftalt at lønnen reguleres automatisk, således at lønnen pr. 1. juli 2013 reguleres med 2,0% og pr. 1. juli 2014 med 1,5%. Den samlede automatiske regulering vil hermed være 3,5%. Reguleringen vil ske i forhold til alle løndelev.

Stk. 2. Der er ikke afsat midler til individuel løn i perioden. Overenskomstens bestemmelser herom er således suspenderet i perioden.

Stk. 3. Ved ansættelsen medregnes forudgående beskæftigelse af relevans for stillingen. Der kan optages forhandling om tidligere beskæftigelse, hvis art der måtte herske anciennitetsmæssig tvivl om.

Stk. 4. Fuld lønanciennitet optjenes ved mindst 8 timers beskæftigelse pr. uge i gennemsnit. Ved en beskæftigelsesgrad på under 8 timer pr. uge i gennemsnit optjenes halv lønanciennitet.

§ 4 Tillæg

Stk. 1. Funktionslønnen ydes ud over basislønnen og eventuel kvalifikationsløn. Funktionsløn baseres på de funktioner (arbejds-og ansvarsområder), der er knyttet til den enkelte stillingsgruppe. Funktionsløn aftales på grundlag af de funktioner, den ansatte varetager. Funktionslønnen aftales med virkning fra den første januar. Funktionsløn kan også ydes som midlertidigt tillæg.

Stk. 2. Kvalifikationsløn ydes ud over basislønnen og eventuel funktionsløn. Kvalifikationsløn baseres på den enkelte medarbejders eller grupper af medarbejders kvalifikationer. Kriterierne tager udgangspunkt i objektive kriterier som f.eks. uddannelse og erfaring. Kvalifikationslønnen har virkning fra den første januar.

§ 5 Pension

Pensionen beregnes som 16,5 procent af alle løndelev.

Ansatte efter denne overenskomst er forpligtet til ved ansættelsesstart at lade sig omfatte af BF's PFA-pensionsordning.

§ 6 Lønudbetaling mv.

Lønudbetaling samt indbetaling til pension finder sted månedsvis forud.

§ 7 Arbejdstid

Stk. 1. Lønnen forudsætter fuldtidsbeskæftigelse svarende til gennemsnitlig 37 timer ugentlig inkl. spisepause.

Stk. 2. Konsulentlønnen på trin 4 forudsætter en rådighedsforpligtelse på 35 timer pr. kvartal. Specialkonsulenter har ingen aftalt højeste arbejdstid.

Stk. 3. Juleaftensdag, nytårsaftensdag, påskelørdag, 1. maj, grundlovsdag og dagen efter Kr. Himmelfart er fridage.

Stk. 4. Merarbejde skal så vidt muligt undgås. Timer præsteret ud over gennemsnitlig 37 timers ugentlig beskæftigelse godtgøres med erstatningsfrihed 1:1. Merarbejde for hver enkelt medarbejder vurderes ved en samtale med nærmeste foresatte en gang i hvert kvartal. Såfremt det kan konstateres, at merarbejde for den enkelte medarbejder udgør et omfang af 35 timer eller derover træffes aftale om, hvorledes afspadsring kan tilrettelægges. Såfremt det må konstateres, at afspadsring af merarbejde vanskeligt kan tilrettelægges p.g.a. verserende sager/forestående arbejdsopgaver, kan sådant merarbejde honoreres med timebetaling 1:1,5. Ansatte med rådighedsforpligtelse er ikke omfattet af bestemmelsen vedrørende honorering for overarbejde med timebetaling 1:1,5. Beregning af merarbejde: se vedlagte protokollat nr. 1 og 2.

§ 8 Ferie, overførsel af ferie og feriefridage

Stk. 1. Ansatte har 5 ugers ferie efter ferielovens regler. Herudover ydes en 6 uge. Feriegodtgørelsen udgør 3,5% af årslønnen.

Stk. 2. Den enkelte kan indgå aftale om overførsel af ferie ud over 4 uger efter flg. regler:

- Overførsel af ferie sker efter ønske fra medarbejderen
- Aftale om overførsel af ferie skal indgås skriftligt senest 1 måned før ferieårets afslutning, d.v.s. senest den 31. marts i det efterfølgende ferieår.
- Ferie i et omfang svarende til overført ferie kan ikke pålægges afviklet i en opsigelsesperiode med mindre ferie er aftalt til afholdelse før opsigelsen. Er medarbejderens opsigelsesperiode

længere end overenskomstens eller funktionærlovens almindelige opsigelsesvarsler, kan der dog afvikles ferie i et omfang svarende til den periode, det forlængede opsigelsesvarsel udgør.

Stk. 3. Ansatte efter denne overenskomst har i alt 5 feriefridage til afholdelse i ferieåret. Ikke afholdte feriefridagstimer kan overføres til det efterfølgende ferieår eller kan udbetales som timeløn. Der optjenes feriefridagstimer forholdsmæssigt for hver måned man er ansat. Optjeningsperioden er kalenderåret og afviklingsperioden er efterfølgende fra 1. maj til 30. april. Timelønnen beregnes som 1/1924 af den faste påregnelige årsløn eksklusiv pensionsbidrag. Ved fratrædelse vil de resterende antal timer blive udbetalt sammen med seneste lønanvisning.

§ 9 Sygdom

Stk. 1. I tilfælde af sygdom henvises til den til enhver tid gældende Funktionærlov samt dagpenge-loven. Sygdom betragtes som lovligt forfald, og der ydes her fuld løn.

Stk. 2. Der ydes frihed med løn ved læge- og tandlægebesøg samt specialbehandling o.l. i fornødent omfang. Dette gælder ligeledes ved barns behandling og profylaktiske undersøgelser.

§ 10 Barnets første sygedag

Barnets første sygedag, betragtes som lovlig forfald, og der ydes her fuld løn. BF giver den ansatte hel eller delvis tjenestefrihed til pasning af sygt barn a) når det er barnets første sygedag b) når hensynet til barnets forhold gør det nødvendigt c) når barnet er under 18 år og d) når barnet er hjemmевærende.

§ 11 Barsel og adoption

Stk. 1. En medarbejder har ret til fravær i forbindelse med barsel og adoption i henhold til lov om ligebehandling, herunder ret til at forlænge eller udskyde orloven eller genoptage arbejdet delvist.

Stk. 2. En gravid medarbejder har dog ret til fravær fra arbejdet med fuld løn fra det tidspunkt, hvor der skønnes at være 8 uger til fødslen. En medarbejder, der ønsker at adoptere, har ret til fravær med fuld løn i indtil 8 uger før modtagelse 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.

Til en medarbejder, der skal modtage et adoptivbarn i Danmark, ydes fuld løn i op til 1 uge før modtagelsen af barnet, hvis barnet ikke allerede har ophold i adoptantens hjem. Det er en forudsætning, at adoptanterne af hensyn til barnet opholder sig det sted, hvor barnet befinder sig inden modtagelse, jf. Dagpengelovens §14, stk. 3.

Stk. 3. Efter fødslen/barnets hjemkomst har moderen ret til 14 ugers barselsorlov med fuld løn. BF yder fuld lønkomensation i orlovsperioden under forudsætning af, at den ansatte er berettiget til dagpenge.

Stk. 4. Faderen har i forbindelse med sit barns fødsel/hjemkomst ret til fravær fra arbejdet med fuld løn i indtil 2 uger efter fødslen eller efter aftale med arbejdsgiver inden for de første 14 uger efter fødslen. De 2 uger skal gives i sammenhæng. BF yder fuld løn i disse 2 uger under forudsætning af, at han er berettiget til dagpenge.

Stk. 5. Faderen har yderligere ret til fravær med fuld løn i indtil 2 uger (udvidet fædreorlov). Disse 2 uger placeres efter aftale med arbejdsgiver. Hvis ikke der kan opnås enighed, skal medarbejderen

underrette arbejdsgiver med 4 ugers varsel om tidspunktet for fraværets begyndelse og længde heraf. Med mindre andet aftales afholdes disse 2 uger i sammenhæng. Fraværet skal afholdes inden barnets 46. uge. BF yder fuld løn i disse 2 uger under forudsætning af, at han er berettiget til dagpenge.

Stk. 6. Efter udløbet af de 14 uger kan forældre dele en resterende orlov på 10 uger. BF yder fuld løn under denne orlov under forudsætning af, at den ansatte er berettiget til dagpenge.

Stk. 7. BF indtræder i alle tilfælde i medarbejdernes ret til dagpenge.

Stk. 8. Såfremt den ansatte udnytter retten til fravær efter dagpengeloven udover den periode, hvor den ansatte har ret til fravær med fuld løn opretholdes pensionsbidraget og optjening af ferie i maksimalt 26 uger.

§ 12 Orlov

For medarbejdere med ret til orlov efter lov om børnepasningsorlov supplerer BF orlovsydelsen til maksimum dagpengesats. Som udgangspunkt bevilges orlov som følger de rettigheder, der fremgår af lov om børnepasningsorlov.

§ 13 Pasning af alvorligt syge børn

Ansatte, som er forældre til alvorligt syge børn under 18 år, har ret til hel eller delvis tjenestefrihed med sædvanlig løn, når betingelserne for at få økonomisk godtgørelse i § 19 a i dagpengeloven (se bilag 1) er opfyldt. Arbejdsgiveren har dog mulighed for at begrænse retten til tjenestefrihed til 1 måned pr. år pr. barn. Der kan herudover aftales yderligere tjenestefrihed (se bilag 1).

Bemærkning: Arbejdsgiveren er efter lov om dagpenge ved sygdom eller fødsel berettiget til dagpengerefusion, når der udbetales løn til den ansatte, der opfylder lovens betingelser. Arbejdsgiveren skal, senest en uge efter barnet er blevet rask, anmelde kravet om refusion til den ansattes bopælskommune.

§ 14 Pasning af børn med nedsat funktionsevne m.v.

Ansatte har ret til tjenestefrihed svarende til det antal arbejdstimer, hvortil bopælskommunen yder tabt arbejdsfortjeneste, når den ansatte i hjemmet forsørger et barn under 18 år med betydelig og varigt nedsat fysisk eller psykisk funktionsevne eller indgribende kronisk eller langvarig lidelse, og som i henhold til § 42 i lov om socialt service er berettiget til tabt arbejdsfortjeneste. Arbejdsgiveren har dog mulighed for at begrænse retten til tjenestefrihed til 1 år pr. barn. Der kan herudover aftales yderligere tjenestefrihed (se bilag 1).

§ 15 Omsorgsdage

Stk. 1. En ansat har ret til fravær fra arbejdet med fuld løn i 2 dage pr. kalenderår pr. barn til og med det kalenderår, hvor barnet fylder 7 år med henblik på omsorg for barnet. Ret til omsorgsfravær omfatter biologiske forældre, adoptivforældre og indehavere af forældremyndigheden. Barnet skal have ophold hos den ansatte. Både mødre og fædre har ret til omsorgsfravær. Omsorgsfravær kan afholdes i hele eller halve omsorgsdage.

Stk. 2. En ikke afholdt omsorgsdag bortfalder ved kalenderårets udløb. Der er dog ret til at få overført ikke afholdte omsorgsdage fra det kalenderår hvor barnet er født/modtaget til det næstfølgende kalenderår eller det 3. år, såfremt den ansatte er forhindret i at kunne afholde sine omsorgsdage som følge af, at hun udnytter retten til fravær efter ligebehandlingsloven. Ret til overførsel af omsorgsdage gælder uanset, hvornår barnet er født/modtaget i det pågældende kalenderår.

Stk. 3. Omsorgsfraværet skal varsles så tidligt som muligt. Når barnet er syg indgår afvejning af hensynet til arbejdspladsen over for barnets alder, sygdommens karakter mv.

§ 16 Tjenestefrihed

Stk. 1. Tjenestefrihed uden løn kan gives, når det ikke strider med ansættelsesmyndighedens interesser. Der optjenes ikke ret til ferie med løn eller feriegodtgørelse.

Stk. 2. Det er Bibliotekarforbundets ansvar, at der er en tilsvarende stilling ledig til den pågældende ved tjenestefrihedens ophør.

Stk. 3. De ansatte har i øvrigt ret til tjenestefrihed uden løn såfremt den ansatte a) udsendes til udlandet som led i Danmarks udviklingssamarbejde med udviklingslandene, b) udsendes til udlandet for at gøre tjeneste ved internationale organisationer, som Danmark deltager i eller samarbejder med eller c) ansættes ved Grønlands hjemmestyre. Retten til tjenestefrihed uden løn gælder endvidere også når den ansatte følger ægtefælle eller samlever til tjeneste i udlandet eller Grønland.

§ 17 Uddannelse

Bibliotekarforbundet prioriterer – udover korterevarende arbejds-specifikke kurser – efteruddannelse der kvalificerer konsulenten til det akademiske niveau der forventes af akademisk arbejdskraft og/eller kvalificerer den enkelte konsulent til de krav, der knyttes til pågældendes arbejdsområde.

§ 18 Seniorpolitik

Stk. 1. Seniorpolitik for medarbejdere der er fyldt 60 år, og som har været ansat i 15 år: Der kan indgås aftale med BF's ledelse om nedsat arbejdstid fra halv tid og op til 35 timer, således at der indbetales pensionsbidrag svarende til det tidligere timetal (den fulde pensionsindbetaling kan dog maksimalt ske i en tre-årig periode).

Stk. 2. Ved en gensidig aftalt fratrædelse i forbindelse med pensionering eller efterløn efter det fyldte 60 år indbetales i tre år - dog maksimalt til det fyldte 65. år - en årlig pension, der svarer til den hidtidige indbetalte pension.

Beløbet kan dog erstattes af et tilsvarende engangsbeløb ved fratrædelse.

§ 19 Pasning af døende i hjemmet

Stk. 1. Ansatte kan få bevilget plejevederlag i henhold til kapitel 23 i lov om social service for at passe en nærtstående, der ønsker at dø i eget hjem. Såfremt der bevilges plejevederlag, har den ansatte ret til hel eller delvis tjenestefrihed. Ansøgning om pasning af døende i hjemmet skal ske senest 6 uger før tidspunktet for fraværets begyndelse og indeholde anmodning om længden af fraværet. Arbejdsgiveren betaler den ansatte forskellen mellem plejevederlaget og sædvanlig løn i perioden med hel eller delvis tjenestefrihed.

Stk. 2. Perioder med hel eller delvis tjenestefrihed i medfør af stk. 1 medregnes i anciennitet. Den ansatte optjener ferie ifølge ferieaftalen. Arbejdsgiveren betaler pensionsbidrag af fuld sædvanlig løn i forhold til den hidtidige beskæftigelsesgrad. (Se bilag 2)

Bemærkning: Formålet med bestemmelsen er, at den ansatte i alle henseender skal stilles som om, vedkommende havde været på arbejde. For overenskomstansatte med pensionsordninger indbetaler arbejdsgiveren såvel arbejdsgiver- som lønmodtagerbidraget.

§ 20 Opsigelse

Følgende opsigelsesvarsler er gældende for ansatte før 1. juli 2013:

ANSÆTTELSESPERIODE	FRA BF'S SIDE	FRA DEN ANSATTES SIDE
0- 6 mdr.	1 mdr.	1 mdr.
6 -12 mdr.	3 mdr.	1 mdr.
1 - 3 år	4 mdr.	1 mdr.
3 - 6 år	5 mdr.	1 mdr.
6 - 9 år	6 mdr.	1 mdr.
9 - 15 år	7 mdr.	1 mdr.
Over 15 år	10 mdr.	1 mdr.

Stk. 2. Medarbejdere ansat før den 1/1-2000 kan vælge fortsat at være omfattet af de hidtidigt gældende varsler eller at overgå til ovennævnte vilkår i stk. 1. Se protokollat 4.

Stk. 3. For ansatte pr. 1. juli 2013 og senere gælder alene funktionærlovens bestemmelser vedrørende opsigelsesvarslet.

Stk. 4. Det påhviler BF skriftligt at meddele en eventuel opsigelse til den ansatte og dennes organisation. Meddelelsen skal indeholde begrundelse for opsigelsen.

Stk. 5. Skønner den ansatte og dennes organisation, at afskedigelsen ikke kan anses for rimeligt begrundet i den ansattes eller BF's forhold, kan den ansattes organisation (evt. Klubben af konsulenter m.v.) inden for en frist af 1 måned efter opsigelsen kræve spørgsmålet forhandlet med BF.

Stk. 6. Opnås der ikke enighed ved forhandlingen, kan spørgsmålet inden for en frist af 1 måned efter forhandlingen af den ansattes organisation kræves gjort til genstand for behandling i et i denne anledning nedsat nævn, der består af 5 medlemmer, hvoraf 2 vælges af BF og 2 af den ansattes organisation, hvorefter disse i forening udpeger en opmand.

Såfremt der ikke opnås enighed om valg af opmand, anmodes arbejdsrettens formand om at udpege denne.

Nævnet fastsætter selv sin forretningsorden. For nævnet kan foretages afhøring af parter og vidner. Nævnet afsiger en motiveret kendelse, og i de tilfælde, hvor nævnet måtte finde, at den foretagne opsigelse ikke er rimeligt begrundet i den ansattes eller BF's forhold, kan det pålægges BF, at afbøde virkningerne af opsigelsen. Det kan herved pålægges BF, såfremt den ansatte og BF ikke begge ønsker ansættelsesforholdet opretholdt, da at betale den ansatte erstatning, hvis størrelse fastsættes af nævnet og skal være afhængig af sagens omstændigheder og pågældendes anciennitet i den nuværende stilling. Nævnets omkostninger i forbindelse med sagen fastsættes af nævnet og fordeles mellem parterne eller pålægges den tabende part.

Stk. 6. Bestemmelserne om afskedigelsessagens eventuelle indbringelse for foranstående nævn finder kun anvendelse ved opsigelse efter uafbrudt beskæftigelse i stillingen i mindst 1 år før afskedigelsen.

§ 21 Tillidsrepræsentanter

Der henvises til enhver tid gældende TR-regler indgået mellem KTO og KL.

§ 22 Aftalebestemmelser

Stk. 1. Parterne er enige om at overenskomsten, hvor intet andet er nævnt gælder fra den 1. juli 2011 og er gældende indtil den af en af parterne - opsiges med tre måneders varsel til en 30. juni, dog tidligst den 30. juni 2013. Opsigelse skal ske skriftligt.

Forhandling om indgåelse af en ny overenskomst, efter at en overenskomst er opsagt, eller om indgåelse af overenskomst i øvrigt, optages snarest og senest 1 måned efter at begæring om forhandling er fremsat. Forhandling om indgåelse af ny overenskomst tilrettelægges således, at ny overenskomst søges indgået, forinden den opsagte overenskomst udløber.

I forbindelse med eventuel opsigelse af overenskomsten indgås der aftale om forhandlingsplan med henblik på at fastsætte tidsterminer for indgåelse af ny overenskomst.

Stk. 2. Enhver uenighed om forståelsen af og brud på overenskomsten kan af hver af parterne søges bilagt ved mægling, eventuelt ved voldgift efter nedenstående regler:

Såfremt en af parterne forlanger det, skal striden søges bilagt ved et mæglingsmøde, der afholdes snarest muligt mellem parterne. Opnås der ikke ved denne mægling en løsning af striden, kan sagen af hver af parterne henvises til endelig afgørelse ved en voldgiftsret, der består af 6 medlemmer, hvoraf 3 vælges af Bibliotekarforbundets Hovedbestyrelse og 3 af de ansatte i henhold til denne overenskomst. Voldgiftsretten tiltrædes endvidere af en opmand, der vælges af voldgiftsrettens medlemmer. Såfremt der ikke kan opnås enighed om valget af opmand, anmodes arbejdsrettens formand om at udpege denne.

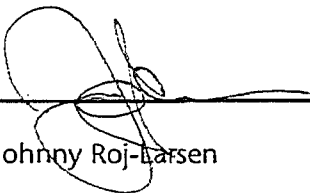
Stk. 3. Parterne er enige om, at der i overenskomsten kan optages forhandlinger om eventuel tilpasning af overenskomsten i forbindelse med ændrede arbejdsvilkår begrundet i ændringer af BF's organisation.

§ 23

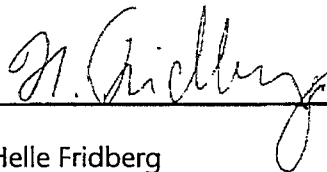
Funktionærlovens bestemmelser er i øvrigt gældende.

For Bibliotekarforbundet dato:

For Klubben konsulenter m.v. dato: 24.5.13



Johnny Roj-Larsen



Helle Fridberg

Note:

Protokollater til overenskomsten:

Bilag til overenskomsten:

BF-aftaler

Lovgrundlag m.v.

Protokoliat nr. 1

ARBEJDSSTIDSREGLER:

(Flekstid, merarbejde. Rådighed for medarbejdere med rådighedsforpligtelse. Medarbejdere uden højeste aftalt arbejdstid)

Flekstid

Der henvises til Bibliotekarforbundets personalepolitik.

Rådighed

Medarbejdere i Bibliotekarforbundet kan være omfattet af en rådighedsforpligtelse med 35 timer pr. kvartal.

Det skal her understreges, at rådighedsforpligtelsen

- ikke på forhånd kan indregnes i den samlede arbejdstid, men indgår i en fleksibel tilrettelæggelse af arbejdstiden.
- ikke af ledelsen på forhånd disponeres til bestemte fastlagte aktiviteter - deltagelse i Fagligt Landsmøde, deltagelse i Generalforsamling, deltagelse i TR-kurser mv.

Det betyder, at der ikke skal modregnes i de nævnte fastlagte aktiviteter, men alene modregnes i merarbejdet. Med andre ord indgår de fastlagte aktiviteter ikke i rådighedsforpligtelsen

Flekstiden fra 7.00 - 19.00 kan stadig anvendes af medarbejdere med rådighedsforpligtelse. Flekstid opspares i tidsrummet uden for fixtiden. Det vil sige fra 7.00-9.00 og fra 15.00-19.00, såfremt det ligger ud over 37 timer pr. uge. Inden for den pågældende måned skal den opsparede fleks være afviklet. Dog kan maksimum 35 timer overføres til den efterfølgende måned. Opsparet og afviklet flekstid skal ikke dokumenteres. Det betyder samtidig, at opsparet fleks ud over 35 timer ikke kan afspadsres/afregnes.

Merarbejde

Merarbejde er typisk arbejde, der ligger uden for normal arbejdstid (7.00-19.00), men kan ligeledes opstå i forbindelse med deltagelse i de fastlagte aktiviteter som Fagligt Landsmøde m.v. Merarbejde skal afvikles inden for det efterfølgende kvartal. I modsætning til flekstid skal merarbejde dokumenteres.

Medarbejdere uden højeste aftalt arbejdstid

Medarbejdere i Bibliotekarforbundet kan være omfattet af bestemmelser om ingen højeste aftalt arbejdstid. Der opereres her med en gennemsnitlig arbejdstid, således at afspadsring kan foretages.

Med indtrædelse i ordningen udtræder medarbejderen af flextidsordningen.

Protokollat nr. 2

Beregning af arbejdstid i forbindelse med merarbejde

1. Er man til møder eller anden tjenstlig opgave, ophører arbejdstiden ved mødets afslutning (i København). Uden for København ophører arbejdstiden ved ankomsten til Københavns Hovedbanegård - alternativt hjemkomsten, hvis det er hurtigere.
2. Såfremt den faglige sekretær/konsulent ved møder uden for København vælger at benytte ophold af længere varighed til egen fornøjelse (f.eks. privatbesøg eller museumsbesøg) fratrækkes dette.
3. Ved møder, kurser, af flere dages varighed (det gælder også internationalt arbejde) beregnes arbejdstiden fra mødets/kursets, start om morgenen til afslutningen om aftenen. Hertil lægges rejsetiden, se oven for under punkt 1.
4. Ved egne valgte kurser regnes den daglige arbejdstid maksimalt til den højeste normale daglige arbejdstid.
5. Der foretages hver måned et regnskab fra hver enkelt konsulentfuldmægtig med opgørelse over månedens merarbejde henholdsvis afspadsering. Merarbejde af større omfang begrundes særskilt.

Protokollat nr. 3

Procedure i forbindelse med individuel løn

Forhandling af medarbejdernes kvalifikations- og funktionsløn sker mellem direktøren og tillidsrepræsentanten.

I praksis gennemføres forhandlingerne 1 gang årligt med virkning fra 1. januar med baggrund i:

- den pågældende medarbejders stillingsbeskrivelse, samt nuværende funktions- og ansvarsområder, som aftalt i forbindelse med den årlige MUS-samtale.
- BF's overordnede prioriteringer, der forinden den årlige lønforhandling er meldt ud i form af konkrete mål (BF-mål, afdelingsmål m.v.)

Forinden lønforhandlingen starter er der ved overenskomstforhandlinger aftalt en samlet økonomisk ramme, indenfor hvilken der forhandles i de enkelte overenskomstår.

Inden forhandlingerne igangsættes drøfter direktøren og tillidsrepræsentanten den overordnede sammenhæng mellem mål og aflønning for den pågældende periode.

Der er mellem parterne enighed om, at resultatet af de individuelle lønforhandlinger melde samlet ud på følgende måde:

Der har været flg. midler til rådighed Kriterierne har været Dette betyder, at følgende personer: (navne) har fået kr. xx.xx med flg. begrundelse:

Hvis der ønskes yderligere oplysninger er man velkommen til at kontakte direktøren eller ens tillidsrepræsentant.

Protokollat nr. 4

**Opsigelsesvarsler for medarbejdere ansat før 1/1-2000
(Ad § 20 stk. 2)**

For ansatte med ansættelsesdato før 1. januar 2000 gælder følgende opsigelsesvarsler:

Ansættelsesperiode	Fra BF's side	Fra den ansattes side
0 - 6 mdr.	1 måned	1 måned
7 - 12 mdr.	3 mdr.	1 måned
1 - 8 år	6 mdr.	3 mdr.
9 - 15 år	9 mdr.	3 mdr.
Over 15 år	12 mdr.	3 mdr.

Ved overenskomstens ikrafttræden var flg. konsulenter omfattet af varslene i protokollat 4:

Susanne Thomsen
Ulla Thorborg

Bilag 1

Aftalens § 13: Pasning af alvorligt syge børn

Sygedagpengeloven, LBK nr. 1047 af 28/10 2004

§ 19 a.

Stk. 1. Forældre med alvorligt syge børn under 14 år har ret til dagpenge fra kommunen, hvis de i forbindelse med barnets sygdom helt eller delvis opgiver lønarbejde eller personligt arbejde i selvstændig virksomhed.

Stk. 2. Det er en betingelse, at barnets sygdom skønnes at medføre behov for ophold på hospital eller lignende institution i 25 dage eller mere. Behandling eller pleje i hjemmet kan sidestilles med ophold på hospital, hvis barnets behov i forbindelse med sygdommen taler for det.

Stk. 3. Kravet i stk. 2 om en sygeperiode på 25 dage eller mere gælder ikke ved hospitalsophold for børn af enlige forsørgere, der har ret til ordinært børnetilskud efter § 2, nr. 1 eller 2, i lov om børnetilskud og forskudsvis udbetaling af børnebidrag.

Stk. 4. Dagpengene svarer til de dagpenge, modtageren i tilfælde af egen sygdom ville være berettiget til. Til selvstændige, som ikke er tilmeldt den frivillige sikring, kan der dog udbetales dagpenge fra 1. fraværsdag. Kommunen kan i særlige tilfælde beslutte, at der til barnets forældre kan ydes et højere dagpengebeløb end fastsat i § 9, stk. 5.

Stk. 5. Der kan højst ydes dagpenge i medfør af stk. 1 i 52 uger inden for de forudgående 18 kalendermåneder.

Stk. 6. Beskæftigelsesministeren fastsætter nærmere regler om betingelserne for udbetaling af dagpenge til forældre med alvorligt syge børn under 14 år, herunder regler om, hvorledes dagpengene fordeles mellem barnets forældre.

Aftalens § 14: Pasning af børn med nedsat funktionsevne

Lov om social service (LBK nr. 1117 af 26/9-07)

§ 42

Stk. 1. Kommunalbestyrelsen skal yde hjælp til dækning af tabt arbejdsfortjeneste til personer, der i hjemmet forsørger et barn under 18 år med betydelig og varigt nedsat fysisk eller psykisk funktionsevne eller indgribende kronisk eller langvarig lidelse. Ydelsen er betinget af, at det er en nødvendig konsekvens af den nedsatte funktionsevne, at barnet passes i hjemmet, og at det er mest hensigtsmæssigt, at det er moderen eller faderen, der passer det. Ydelsen fastsættes på baggrund af den tidligere bruttoindtægt. Der indregnes bidrag til pensionsordning, der udgør 6% af bruttoydelsen pr. 1. januar 2003 og 10% af bruttoydelsen pr. 1. januar 2004. Bidraget kan dog højst udgøre et beløb svarende til det hidtidige arbejdsgiverbidrag. Kommunen indbetaler efter reglerne i lov om Arbejdsmarkedets Tillægspension ATP-bidrag af hjælp til dækning af tabt arbejdsfortjeneste. Ydelsesmodtageren skal betale 1/3 af ATP-bidraget, og kommunen skal betale 2/3 af bidraget.

Stk. 2. Socialministeren fastsætter regler om beregning og regulering af tabt arbejdsfortjeneste efter stk. 1, herunder om indregning og indbetaling af bidrag til pensionsordning, og efter indstilling fra Arbejdsmarkedets Tillægspension regler om betaling af udgifter til ATP-bidrag.

Bilag 2

Aftalens § 19. Pasning af døende i hjemmet

Lov om social service (LBK nr. 1117 af 26/9-2007)

Kapitel 23 Pasning af døende

§ 119

Stk. 1. Personer, som passer en nærstående, der ønsker at dø i eget hjem, er efter ansøgning berettiget til plejevederlag, som nævnt i § 120. Det er en betingelse for at yde plejevederlag, at hospitalsbehandling efter en lægelig vurdering må anses for udsigtsløs, og at den syges tilstand ikke i øvrigt nødvendiggør indlæggelse eller forbliven på sygehus eller ophold i plejehjem, plejebolig eller lignende. Det er endvidere en betingelse, at den syge er indforstået med etableringen af plejeforholdet.

Stk.2. En arbejdsgiver, der yder løn til en ansat under dennes fravær fra arbejdet i forbindelse med pasning af en nærstående efter stk. 1, således at den ansatte ikke har en tabt arbejdsindtægt, er berettiget til at få udbetalt det beløb, som den ansatte ellers ville være berettiget til i plejevederlag efter § 120, stk. 1.

§ 120

Stk. 1. Plejevederlag efter § 119 udgør til 1,5 gange det dagpengebeløb, som modtageren i tilfælde af egen sygdom ville have ret til efter lov om sygedagpenge jf. dog stk. 2. Selvstændige erhvervsdrivende, der ikke er tilmeldt den frivillige forsikring, eller som i henhold til den frivillige forsikring har ret til dagpenge fra tredje fraværsdag, kan få udbetalt plejevederlag fra første fraværsdag. Plejevederlaget kan ikke overstige den hidtidige indtægt, jf. § 47 i lov om sygedagpenge.

Stk. 2. Personer, som ikke er berettiget til plejevederlag efter stk. 1, får udbetalt 11.609 kr. månedligt i plejevederlag. Personer, som er berettiget til plejevederlag efter stk. 1, kan vælge i stedet at få udbetalt et plejevederlag som anført i 1. pkt. Plejevederlaget kan i dette tilfælde, jf. 1. og 2. pkt., ikke udbetales sammen med en anden offentlig forsørgelsesydelse. Hvis flere personer deles om plejeopgaven, nedsættes beløbet svarende til den pågældendes forholdsmæssige andel af plejeopgaven.

Stk. 3. Hvis flere personer deles om plejeopgaven, kan det samlede plejevederlag ikke overstige 1,5 gange det maksimale sygedagpengebeløb efter § 50, stk. 1, i lov om sygedagpenge.

Stk. 4. I ganske særlige tilfælde kan kommunalbestyrelsen beslutte at yde plejevederlag med et højere beløb end anført i stk. 1-3.

§ 121

Stk. 1. Retten til plejevederlag ophører ved plejeforholdets afslutning. Ved den plejkrævendendes død bevares retten til plejevederlag i indtil 14 dage efter dødsfaldet. Den plejkrævendendes indlæggelse af kortere varighed på sygehus eller lignende medfører ikke i sig selv bortfald af plejevederlag.

Stk. 2. Kommunalbestyrelsen kan undtagelsesvis træffe afgørelse om ophør af retten til plejevederlag, hvis pleje i hjemmet ikke fortsat kan anses for hensigtsmæssig.

Sygeplejeartikler og lign.

§ 122

Kommunalbestyrelsen kan, såfremt udgiften ikke dækkes på anden vis, yde hjælp til sygeplejeartikler og lign., når

1. nærtstående i forbindelse med et etableret plejeforhold, jf. § 119, passer en døende
2. kommunen varetager plejen helt eller delvist, eller kommunalbestyrelsen yder tilskud efter § 95 til hjælp, som familien selv antager, eller
3. et hospice varetager plejen.

Stk. 2. Hjælpen ydes uden hensyn til den pågældendes eller familiens økonomiske forhold.