

Overenskomst 2014 – 2017

mellem

Børns Vilkår

og

Akademikerorganisationerne

HK og Dansk Socialrådgiverforening



Børns Vilkår
FOR BØRN I DANMARK

§ 1 Dækningsområde

Overenskomsten omfatter funktionæransatte i Børns Vilkår.

§ 1 stk. 2

Direktøren og medlemmer af ledergruppen er undtaget Del I § 2 og § 3 og hele Del II men følger Del III. Ikke-funktionærer er *ikke* dækket af nærværende overenskomst, herunder

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

§ 1 stk. 3

§§2-4 omfatter medarbejdere med de uddannelser, der er nævnt i bilag A til "Overenskomst for akademikere i Staten" (2013) og som ansættes i stillinger, der forudsætter anvendelse af en af de uddannelser, der er nævnt i dette bilag.

Derudover omfattes medarbejdere med andre uddannelser efter aftale, såfremt deres funktioner er af AC lignende karakter.

§ 1 stk. 4

§§5-7 omfatter administrative medarbejdere, som ikke er omfattet af stk. 3.

§ 1 stk. 5

§§ 8-9 omfatter studentermedhjælpere, andre timelønsansatte og unge under 18 år.

Del I Akademiske medarbejdere

§ 2 Løn

Akademiske medarbejdere indplaceres i det basisforløb, der er aftalt i "Overenskomst for Akademikere i Staten". Indplacering sker efter uddannelse og anciennitet. Akademiske medarbejdere indplaceres i basislønsforløbet 4 – 8 med undtagelse af bachelorer og medarbejdere med andre uddannelser, som indplaceres i basislønsforløbet 1 – 5.

§ 2 stk. 2

Fuld løn anciennitet 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 funktions- og kvalifikationstillæg. 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 funktions- og kvalifikationstillæggene 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 Vilkår 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 for den konkrete løn- og tillægsstruktur for nærværende overenskomstperiode 2014-2017.

§ 3 Pension

Pensionsbidraget reguleres under henvisning til de procentsatser, der gælder statens område, dog min. 17.1 procent.

Medarbejdere ansat efter den 01.04. 2014 skal indbetale den, for den respektive faggruppe, centralt fastsatte pensions-procentsats.

Medarbejdere ansat før 01.04. 2014, er ikke underlagt denne bestemmelse.

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

Del II Kontor og servicemedarbejdere

§ 4 Løn

Kontor- og servicemedarbejdere indplaceres i det basisforløb, der er aftalt i overenskomst mellem HK privat og Finansministeriet.

§ 4 stk. 2

Fuld løn anciennitet 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.

§ 4 stk. 3

Der kan efter individuel aftale ydes forskellige former for funktions- og kvalifikationstillæg. 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 funktions- og kvalifikationstillæggene 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 Vilkår 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 for den konkrete løn- og tillægsstruktur for nærværende overenskomstperiode 2014-2017.

§ 5 Pension

Pensionsbidraget reguleres under henvisning til de procentsatser, der gælder statens område, dog min. 12,5 procent.

Medarbejdere ansat efter den 01.04. 2014 skal indbetale den, for den respektive faggruppe, centralt fastsatte pensions-procentsats.

Medarbejdere ansat før 01.04. 2014, er ikke underlagt denne ordning.

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

§ 6 Studentermedhjælpere og andre timelønsansatte

Studentermedhjælpere og andre timelønsansatte aflønnes i henhold til HK's overenskomst med Finansministeriet.

§ 7 Unge under 18 år

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.

§ 7 stk. 2

Unge over 18 år, som er ansat i lignende funktioner som ovennævnte, aflønnes som studentermedhjælpere i henhold til § 8.

Del III Fællesbestemmelser

§ 8 Lønregulering

Løn, tillæg og pensionsbidrag efter § 2, 3, 4, 5, 6 og 7 reguleres med samme procenter og på samme måde som i de centrale aftaler på det statslige område.

§ 8 stk. 2

Der er mulighed for lønforhandling én gang årligt. De nærmere rammer for dette samt for en konkret lønpolitik udarbejdes og fastsættes i samarbejde med SU.

§ 8 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.

§ 9 Arbejdstid

Arbejdstiden 37 timer ugentlig **inklusive ½ times daglig pause**. Den daglige arbejdstid er mellem kl. 08.00 – 17.00.

Som udgangspunkt er arbejdstiden placeret på 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 sammenhængende fridøgn per uge og til arbejdsmiljølovens bestemmelser i øvrigt.

§ 9 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 overordnede.

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

§ 9 stk. 3

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

§ 10 deltidbeskæftigelse

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

§ 10 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.

§ 11 Ferie, fridage og helligdage samt mærkedage

Børns Vilkår 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 Vilkår personalehåndbog.

§ 11 stk. 2

Børns Vilkår medarbejdere har ret til optjening af 5 feriefridage per ferie-år. 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 ferie-år.

§ 11 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

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

§ 11 stk. 4

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

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 uge 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.

§ 12 Orlov

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

§12 stk. 2

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

§12 stk. 3

Retningslinjer for bevilling af orlov fastlægges i SU.

§ 13 Seniordage

Med virkning for medarbejdere ansat efter den 01.04. 2014 tildeles seniormedarbejdere i Børns Vilkår fra:

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

Medarbejdere, ansat før den 01.04. 2014, som er fyldt 60 år før den 01.04. 2014, bibeholder deres nuværende rettigheder efter den eksisterende ordning (overenskomst for 2011 – 2014) for tildeling af seniorfridage.

§ 14 Personlige omsorgsdage

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

Der henvises i øvrigt til Børns Vilkår personalehåndbog.

§ 15 Sygdom

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 Vilkår personalehåndbog.

§ 15 stk. 2

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

§ 16 Graviditet, barsel og adoption

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

§ 16 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

Mandlige/kvindelige medarbejdere har ret til fuld normal løn under fravær i 2 uger som kan placeres inden for de første 14 uger efter fødslen.

Forældreorlov (6+6+6-ordningen)

Efter udløbet af den 14. uge har såvel kvindelig som mandlige medarbejdere herudover ret til 6 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.

Ovenstående gør sig også gældende for kvindelige partnere til kvinder, der føder et barn (medmødre). Dette uafhængigt af, om kvinden (medmoderen) efter gældende lov har mulighed for at modtage dagpenge fra det offentlige.

§ 16 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.

§ 16 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.

Der henvises i øvrigt til Børns Vilkårs personalehåndbog.

§ 17 Tjenesterejser

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

§ 18 Forsikringer

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

§ 19 Efteruddannelse

Efteruddannelsesvirksomheden skal medvirke til at sikre, at Børns Vilkår til enhver tid har en faglig højt kvalificeret medarbejderstab på samtlige niveauer. Efteruddannelse af den enkelte medarbejder aftales i forbindelse med den årlige udviklingssamtale.

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

§ 20 Afskedigelsesprocedure

Såfremt en påtænkt afskedigelse er begrundet i en medarbejders forhold, skal den pågældende medarbejder forud for en afskedigelse have modtaget en advarsel fra sin nærmeste overordnede.

§ 20 stk. 2

Tillidsrepræsentanten skal holdes orienteret om forestående afskedigelser.

§ 20 stk. 3

Såfremt en påtænkt afskedigelse er begrundet i Børns Vilkår forhold forpligter Børns Vilkår sig til i videst muligt omfang at tilbyde anden beskæftigelse til den/de berørte medarbejdere.

§ 20 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.

§ 20 stk. 5

Det påhviler Børns Vilkår at meddele enhver opsigelse til den ansatte skriftligt med begrundelse for opsigelsen.

§ 20 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 Vilkår forhold, kan de inden for en frist af 14 dage efter opsigelsen kræve spørgsmålet forhandlet med Børns Vilkår.

§ 20 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.

§ 20 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 Vilkår 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.

§ 21 Tillidsrepræsentantregler

"Aftale om tillidsrepræsentanter for ansatte på overenskomstvilkår i Staten, Folkekirken mv." er gældende. Der henvises herudover til § 8 stk. 3 i nærværende overenskomst.

§ 21 stk. 2

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

§ 21 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.

§ 22 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.

§ 23 Behandling af uenighed af faglig karakter

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.

§ 23 stk. 2

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

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

§ 23 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.

§ 24 Gyldigheds- og opsigelsesbestemmelser

Overenskomsten er i sin helhed gældende fra den 1. april 2014 – 1. april 2017 og kan af parterne opsiges hver for sig skriftligt med 3 måneders varsel til en 1. april, dog tidligst 1. april 2017.

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

København, den

For **Børns Vilkår**:

For **Akademikerorganisationerne**:

For **Dansk Socialrådgiverforening**:

For **HK**:

Aftale
Om videreførelse af overenskomst 2014-2017 mellem
Børns Vilkår
og
Akademikerorganisationerne, HK og Dansk Socialrådgiverforening

Parterne har i første halvår af 2017 udvekslet krav og afholdt en række møder med henblik på fornyelse af overenskomsten.

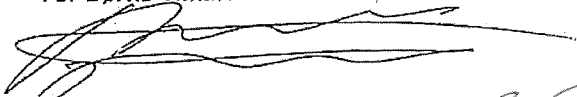
Forhandlingerne er mundet ud i en aftale om at lade overenskomsten løbe videre i perioden 1. april 2017 – 31. marts 2018, hvorefter forhandlingerne genoptages med henblik på indgåelse af ny overenskomst. Begrundelsen for aftalen er primært et ønske om fremadrettet at følge overenskomstperioden for overenskomsterne på statens område.

Det er dog aftalt, at de ansatte i perioden får samme generelle lønstigninger som de statsansatte.

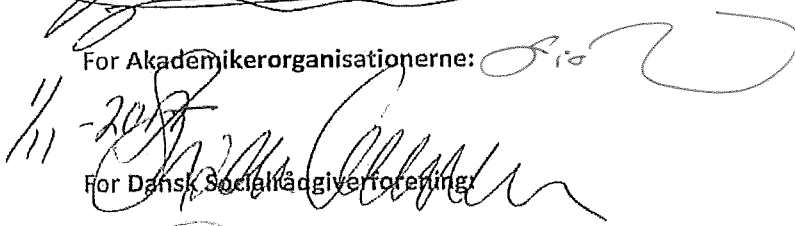
Den nuværende overenskomst er i henhold til § 24 gældende, indtil ny overenskomst er indgået, eller der af parterne hver for sig er iværksat lovligt varslede arbejdsstandsninger.

København, den 1. m. 2017

For Børns Vilkår:



For Akademikerorganisationerne:



For Dansk Socialrådgiverforening:



For HK: