

Overenskomst mellem Ergoterapeutforeningen og Konsulentklubben i Etf

§ 1: Afgrænsning

Overenskomsten omfatter konsulenter ansat i Ergoterapeutforeningen.

§ 2: Løn

Indplacering finder sted i ht. følgende lønramme bestående af KTO-skalatrinene: 42, 44, 46, 48, 49, 50 og 50½.

Løntrin 42, 44 og 46 er 1-årige, løntrin 48 er 1½-årig, løntrin 49 og 50 er 2-årige.

Ved nyansættelse af akademisk uddannede medarbejdere tilskrives anciennitet fra akademisk arbejde efter kandidateksamen. Ved øvrige nyansættelser tilskrives anciennitet for relevant konsulentarbejde.

§ 3: Generelle lønstigninger i perioden

Konsulenterne er omfattet af de mellem KTO og de kommunale arbejdsgivere til enhver tid gældende løntrin.

§ 4: Lønforhandlinger i perioden

Løn forhandles derudover i perioden mellem ledelsen og den enkelte konsulent med udgangspunkt i de midler som KTO-forliget afsætter til individuelle organisatoriske forhandlinger

Den enkelte konsulent har ret til en lønforhandling én gang årligt, jvnf. den til enhver tid gældende lønpolitik.

§ 5: Pension

Det samlede pensionsbidrag udgør 17 procent. Grundløn og tillæg (varige og tidsbegrænsede) er pensionsgivende. Eget bidraget udgør beregningsmæssigt 1/3 af det samlede pensionsbidrag.

Pensionen indbetales til en af Ergoterapeutforeningen godkendt pensionskasse/-ordning. Pensionsordningen træder i kraft ved tiltrædelsen.

§ 6: Fritvalgsordning

Den enkelte ansatte kan med virkning fra 1. oktober 2009 vælge, at den del af pensionsprocenten, der overstiger 15 %, jf § 5, i stedet for indbetales til pensionsordningen udbetales som løn. Medarbejdere, der ansættes i Ergoterapeutforeningen efter denne dato, kan med virkning fra ansættelsens start foretage ovenstående valg.

Valg foretages for mindst et år ad gangen. Bortset fra ved nyansættelser sker valget altid med virkning fra 1. oktober. Hvis den enkelte medarbejder ønsker omvalg, sker dette på medarbejderens eget initiativ og altid pr. 1. oktober.

§ 7 Bruttolønsordning

Der kan indgås aftale om ydelse af visse personalegoder jf. aftalt liste mod, at værdien heraf trækkes i medarbejderens løn før skat.

Aftaler indgås for mindst et år ad gangen med virkning fra 1. januar. Ønsker den enkelte medarbejder ændring i det valgte, sker dette på medarbejderens eget initiativ og altid pr. 1. januar.

§ 8: Ferie og særlig feriegodtgørelse

Ferie optjenes og afholdes i henhold til KTO's Ferieaftale. Der udbetales en særlig feriegodtgørelse på 3 procent.

§ 9: Arbejdstid

Arbejdstiden er gennemsnitligt 36 timer om ugen inklusive pauser.

Arbejdstiden placeres fortrinsvis i tidsrummet mellem 8.00 og 17.00 mandage til fredage.

Hvis arbejdstiden ikke kan holdes i nærheden af gennemsnitsnormen på 36 timer, påhviler det medarbejderen at drøfte dette forhold med ledelsen med henblik på aftale om eventuelt merarbejde i en periode, inden arbejdet påbegyndes. Sådant merarbejde kan afspadsres efter nærmere aftale med ledelsen.

I særlige tilfælde kan udbetaling af merarbejde aftales med ledelsen.

Efteruddannelse er arbejdstid, men kan dog maks. udgøre 7,2 timer pr. dag.
Tjenesterejser er arbejdstid.

§ 10: Særlige fridage

1. maj, Grundlovsdag, juleaftensdag, nytårsaftensdag, fredag efter Kristi Himmelfartsdag og 1 valgfri dag i januar eller december er fridage.

Der gives frihed mellem jul og nytår. Medarbejdere der i ht. aftale om vagtordning er på arbejde en eller flere af disse dage, kompenseres med frihed på et andet aftalt tidspunkt.

Ved flytning er flyttedagen fridag.

Ved eget bryllup og eget sølvbryllup er festdagen plus en fridag i umiddelbar tilknytning hertil fridage.

§ 11: Fravær i forbindelse med barn syg

Der kan gives hel eller delvis tjenestefrihed med løn til pasning af et sygt barn på dettes første og anden sygedag, hvis

- barnet er under 18 år, og
- har ophold hos den ansatte, og
- fravær er nødvendigt af hensyn til barnet, og
- det er foreneligt, med forholdene på tjenestestedet.

Er barnet forsat sygt, og det er nødvendigt for medarbejderen at passe barnet i hjemmet, kan der aftales afspadsring eller ferie.

§ 12: Tjenestefrihed

Der gives frihed med løn ved nærmeste pårørendes begravelse.

Efter nærmere aftale kan der gives frihed med løn ved:

- Alvorlig sygdom i den nærmeste familie
- Børns hospitalsophold
- Skilsmisse, separation og ophævelse af samlivsforhold
- Børns institutionsskift, skolestart og –skift.

Efter nærmere aftale kan en ansat bevilges orlov uden løn.

§ 13: Sygdom, behandling og forebyggelse

Der gives frihed med løn ved egen eller hjemmeboende børns læge- og tandlægebesøg, specialbehandling og lign., og til børns behandlinger og forebyggende undersøgelser, såfremt disse ikke kan placeres udenfor arbejdstiden.

<p>Ordningen gælder for børn under 18 år.</p>
<p>§ 14: Transport og tjenesterejser Udgifter til godkendt kørsel i egen bil i forbindelse med varetagelse af opgaver i tjenesten, refunderes med statens højeste takst. Der skal foreligge kørselsregnskab efter de nærmere fastlagte retningslinjer.</p>
<p>§ 15: Øvrige ansættelsesvilkår Følgende KTO-aftaler om generelle ansættelsesvilkår gælder med de nødvendige (redaktionelle) tilpasninger som følger af at Etf ikke er kommunal:</p> <ul style="list-style-type: none">• Lønberegning/lønfradrag• Deltidsarbejde• Tidsbegrænset ansættelse• Ferie• Aftale om fravær af familiemæssige årsager• Seniorpolitik• Aftale om visse aspekter i forbindelse med tilrettelæggelse af arbejdstiden• TR-aftalen <p>BEMÆRK: parterne overvejer om KTO-aftalerne vedr. Kompetenceudvikling og Trivsels- og sundhedsfremme skal medtages i ovennævnte.</p>
<p>§ 16: Opsigelse og arbejdsophør Funktionærlovens opsigelsesvarsler anvendes, når en ansat opsiges eller siger sin stilling op. Bestemmelsen i lovens § 5, stk. 2, om afskedigelse med forkortet opsigelsesvarsel (120-dages reglen) finder ikke anvendelse.</p> <p>Udover Funktionærlovens §2A gælder, at ved arbejdsophør på grund af alder eller sygdom ydes der en godtgørelse svarende til 1, 2 eller 3 måneder løn når den ansatte har været ansat mindst i 5, 10 eller 15 år.</p> <p>Ved afskedigelse må vilkårligheder ikke finde sted.</p>
<p>§ 17: Fortolkning Der henvises til Hovedaftalen.</p>
<p>§ 18: Aftalens ikrafttrædelse og opsigelse Aftalen er gældende fra den 1. april 2008, hvor intet andet er anført.</p> <p>Aftalen kan skriftligt opsiges af parterne med 3 måneders varsel til en 30. marts, dog tidligst til den 30. marts 2011.</p> <p>Aftalen fortsætter efter opsigelsen og er gyldig, indtil der er opnået enighed om en ny aftale.</p>

København den 2009

For Ergoterapeutforeningen
Direktør Lars Møller

For Konsulentklubben
Tillidsrepræsentant konsulent
Karin Bloch Nielsen