



Overenskomst

mellem

**Landsforeningen Frie Børnehaver og Fritidshjem
Fonden Frie Børnehaver – Børn og Service**

og

AC-organisationerne

2014 - 2016



§ 1 Dækningsområde

Stk.1. Overenskomsten omfatter akademikere, som ansættes i stillinger, der forudsætter akademisk arbejde inden for akademikerens uddannelsesområde.

Stk.2. Chefer/ledere der ansættes i niveau 1, 2 eller 3 stillinger er undtaget fra overenskomsten.

§ 2 Arbejdstid

Stk. 1. Arbejdstiden er gennemsnitlig 37 timer om ugen eksklusiv en daglig frokostpause, uden højeste arbejdstid.

Stk.2. Nedsat arbejdstid kan lokalt aftales under forudsætning af, at det er foreneligt med arbejdets tarv. I så fald reduceres lønnen tilsvarende.

Deltidsbeskæftigede kan efter aftale med ledelsen tage flere timer end den aftalte arbejdstid med honorering af sædvanlig løn eller afspadsering i forholdet 1:1.

§ 3 Løn

Stk. 1 Akademiske medarbejdere, dog undtaget studentermedhjælpere/bachelorer jf. stk. 3, indplaceres i det basisforløb (basisløn + satserne for rådighedstillægget), der er aftalt i overenskomsten mellem KL og de akademiske organisationer for akademikere ansat i kommuner. Indplacering sker efter uddannelse og anciennitet. Jf. bilag 1.

Akademiske medarbejdere kan også indplaceres på basisløn som special- eller chefkonsulent i henhold til overenskomsten mellem KL og de akademiske organisationer.

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. Relevant timelønsbeskæftigelse, efter endt uddannelse, der udgør mindst 8 timer pr uge, medregnes, hvis beskæftigelsen har haft en sammenhængende varighed af mindst 3 måneder.

Stk.3. Studentermedhjælpere/bachelorer aflønnes med en timeløn på 128 kr. i timen. Optjening af ferie afregnes til feriekonto.

§ 4 Tillæg

Stk.1. 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. Funktionstillæg kan eksempelvis honorere arbejde ud over normal arbejdstid, projektansvar og tillidsrepræsentantvaretagelse.

Stk.3. 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.



§ 5 Lønregulering

Stk.1. Lønnen reguleres i overensstemmelse med aftalerne mellem Kommunernes Landsforening og Akademikernes Centralorganisation.

Stk.2. Herudover har medarbejderne krav på en årlig lønforhandling hvert år i april måned. Første gang den 1. april 2015.

§ 6 Pension

Stk.1. Alle medarbejdere, der bliver ansat efter overenskomstens ikrafttrædelsestidspunkt, er omfattet af en pensionsordning, hvor arbejdsgiver indbetaler et pensionsbidrag på 17,5 % af den samlede løn, der indbetales til en pensionsordning efter medarbejderens valg.

Stk.2. Medarbejdere, der er ansat inden overenskomstens ikrafttrædelsestidspunkt, aftaler individuelt med arbejdsgiver, hvor højt et pensionsbidrag, der ønskes indbetalt til pension, dog ikke under 10 % af den samlede bruttoløn.

§ 7 Fravær under barsel/adoption

I perioden mellem 1. maj 2014 – 30. april 2015 udbetales løn under barsel svarende til den lønrefusion arbejdsgiver kan opnå ved Barselsfonden (Barsel.dk).

For kvindelige medarbejdere udbetales således løn under barsel svarende til barsel.dk's refusionssatser i perioden fra 4 uger før forventet fødsel til 2 uger efter det faktiske fødselstidspunkt, og for mandlige medarbejdere udbetales løn svarende til barsel.dk's refusionssats under de 2 ugers fædreorlov.

Herudover har medarbejderen mulighed for i alt at modtage løn under barsel svarende til satsen for lønrefusionen fra barsel.dk i yderligere 23 uger, forudsat der i hele perioden tildeles arbejdsgiver refusion fra barsel.dk.

Selve retten til fravær reguleres af den til enhver tid gældende lovgivning herom pt. Bekendtgørelse nr. 872 af lov om ret til orlov og dagpenge ved barsel (barselloven).

Pr. den 1. maj 2015 er medarbejderne, for så vidt angår fravær under barsel/adoption, omfattet af de til enhver tid gældende bestemmelser om behandling og undersøgelser, graviditet, barselorlov, adoption og tilbagevenden efter orlov i: Aftale om fravær af familiemæssige årsager, indgået mellem KL og Akademikerne/KTO. Jf. bilag 2.

§ 8 Frihed ved barns sygdom og omsorgsdage

Stk. 1. Der ydes frihed med fuld løn til pasning af et sygt barn på dettes første og anden sygedag, hvis

1. barnet er under 18 år, og
2. har ophold hos den ansatte, og
3. fravær er nødvendigt af hensyn til barnet, og
4. det er foreneligt med forholdene på tjenestestedet.
5. Hvis den ansatte misbruger ordningen, kan adgang til fravær inddrages.

Stk. 2. En medarbejder 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.



Den ansatte skal varsle omsorgsdage tidligst muligt. Ved afvikling af en omsorgsdag, hvor det ikke skyldes barnets sygdom, tages hensyn til forholdene på arbejdspladsen. Omsorgsdagene kan aftales afviklet som halve dage.

Retten til omsorgsdage omfatter biologiske forældre, adoptivforældre eller indehavere af forældremyndighed. Omsorgsdagene følger kalenderåret og kan ikke overføres til efterfølgende år.

§ 9 Orlov og tjenestefrihed

Efter ansøgning ydes der - hvis det er foreneligt med arbejdets tarv - orlov uden løn i indtil 12 måneder. Den medarbejder, der bevilges orlov fra sit job, er samtidig sikret retten til at genindtræde i et tilsvarende job efter endt orlov.

§ 10 fridage

Den 1. maj og Grundlovsdag er halve fridage med løn. Juleaftensdag og nytårsaftensdag og fredag efter Kristi Himmelfarts dag er fridage med fuld løn.

§ 11 Ferie, særligt ferietillæg og feriefridage

Stk. 1. Optjening og afholdelse af ferie ydes i overensstemmelse med ferieloven.

Stk.2. Ferietillæg beregnes med 1,5 %.

Stk.3. Der kan indgås aftale om at overføre optjent ferie ud over 4 uger til det efterfølgende ferieår. Der kan maksimalt overføres sammenlagt 2 ugers ferie i alt. Denne aftale skal være skriftlig - og indgået inden ferieårets udløb.

Der kan ikke pålægges afholdt overført ferie i en opsigelsesperiode med mindre parterne er enige herom.

Stk.4. Medarbejderne har herudover 5 feriefridage årligt. Feriefridage optjenes på samme måde som feriedage. Med mindre andet aftales individuelt, anses feriefridage for afviklet ved fratræden.

Stk. 5. Nyansatte, der ikke har optjent ret til ferie med løn fra anden arbejdsgiver, og som ansættes i perioden 1. maj til 31.oktober har ret til 15 dages ferie med løn i det igangværende ferieår.

Nyansatte der ikke har optjent ret til ferie med løn fra anden arbejdsgiver, og som ansættes i perioden 1. november til 31. januar har ret til 10 dages ferie med løn i det igangværende ferieår.

Nyansatte, der ikke har optjent ret til ferie med løn fra anden arbejdsgiver, og som ansættes i perioden 1. februar til 30. april har ret til 5 dages betalt ferie i det igangværende ferieår.

Det efterfølgende ferieår efter ansættelsen er medarbejderen berettiget til ferie med fuld løn, som optjent i det foregående kalenderår, dog suppleret op til minimum 15 dage.

Ferie tildelt efter § 11, stk. 5 bortfalder ved fratræden.

§ 12 Kompetenceudvikling og medarbejderudviklingssamtaler

Stk. 1. Medarbejderen har krav på en årlig medarbejderudviklingssamtale (MUS). Denne samtale skal være en dialog og indeholde bl.a. en vurdering af arbejdet i det forløbne år, medarbejderens aktuelle arbejdssituation, forventningerne til det kommende år, samarbejdsforhold og medarbejderens behov for kompetenceudvikling i form af en uddannelsesplan indeholdende relevant efter- og videreuddannelse.



Stk. 2. Medarbejderne har, efter aftale med nærmeste leder, ret til at deltage i relevant efter – og videreuddannelse, under hensyntagen til arbejdsgivers tarv. Kursusafgifter og løn i forbindelse med deltagelse i kurser udredes af arbejdsgiver i det omfang, dette ikke dækkes af det offentlige.

Deltager medarbejderen efter aftale i fritidsundervisning, betaler arbejdsgiver udgifter forbundet hermed i forhold til gebyrer, kursusmaterialer mm.

Stk. 3. Medarbejdere, der deltager i kursusforløb som indebærer en eksamensdag eller projektaflevering, har ret til fri på eksamensdagen eller kan aftale den fornødne frihed med arbejdsgiver.

Stk.4. Medarbejdere, der er ansat som psykologer, vil efter aftale med nærmeste leder få betalt arbejdsrelateret supervision.

§ 13 Seniorordning:

Medarbejdere over 58 år har ret til seniorfridage på følgende måde:

2 dage om året fra det 58. år

4 dage om året fra det 60. år

6 dage om året fra det 62. år

§ 14 Vikarer

Vikarer må ikke stilles ringere end de øvrige akademiske medarbejdere i Landsforeningen Frie Børnehaver og Fritidshjem / Fonden Frie Børnehaver - Børn og Service.

§ 15 Opsigelse og afsked

Funktionærlovens regler finder anvendelse for ansættelsesforholdet, dog med undtagelse af § 5, stk. 2 vedrørende anvendelse af 120-dages reglen, som ej heller kan aftales særskilt.

§ 16 Tillidsrepræsentanter

Stk.1. Som talsmand over for ledelsen kan medarbejderne vælge en tillidsrepræsentant af og blandt det fastansatte personale, når der er ansat mindst 5 medarbejdere jf. § 3, stk. 1 og 2. Studentermedhjælpere/bachelorer kan ikke vælges til tillidsrepræsentant uden arbejdsgivers særskilte accept.

Stk.2. Der kan vælges en suppleant for den valgte tillidsrepræsentant. Studentermedhjælpere/bachelorer kan ikke vælges til suppleant uden arbejdsgivers særskilte accept. Suppleanten fungerer på de tidspunkter (eksempelvis under kurser, ferie og sygdom), hvor tillidsrepræsentanten ikke er til stede. Suppleanten er i sådanne funktionsperioder omfattet af de samme rettigheder og pligter, som tillidsrepræsentanten.

Stk.3. Valget er gyldigt, når det er godkendt af en akademikerorganisation og af arbejdsgiver. Denne meddelelse skal ske hurtigst muligt og senest 1 måned efter valget. Beskyttelse af tillidsrepræsentanten indtræder, når tillidsrepræsentanten de facto begynder i funktionen efter valget. Eventuel indsigelse fra arbejdsgiverens side mod det/de foretagne valg skal være akademikerorganisationen i hænde senest 14 dage efter modtagelsen af meddelelse om valget.

Stk.4. Det er tillidsrepræsentantens pligt såvel over for sin organisation som over for arbejdsgiver, at gøre sit bedste for at jævne ethvert opstået stridsspørgsmål og vedligeholde og fremme et godt samarbejde på arbejdsstedet.

1) I anliggender vedrørende løn - og arbejdsforhold, er tillidsrepræsentanten berettiget til at forelægge klager og forslag for ledelsen.



- 2) Er tillidsrepræsentanten ikke tilfreds med ledelsens afgørelse kan denne anmode akademikerorganisationen om tage sig af sagen, men det er tillidsrepræsentantens og kollegernes pligt at fortsætte arbejdet uforstyrret.
- 3) Tillidsrepræsentanten må anvende den fornødne arbejdstid for at varetage sit tillidshverv.
- 4) Der ydes arbejdsfrihed uden løntab til tillidsrepræsentanten når:
Denne under udøvelsen af sit hverv som tillidsrepræsentant må forlade sit arbejde, deltager i faglige orienteringsmøder arrangeret af akademikerorganisationen, deltager i andre faglige kurser, afholder kort orienterende medlemsmøder. Tillidsrepræsentanten skal forudgående orientere ledelsen herom. I akutsituationer har tillidsrepræsentanten lov til bistå i sager og efterfølgende orientere ledelsen om, at der var behov for tillidsrepræsentantens bistand.
Tillidsrepræsentant og medlemmer af klubbens bestyrelse har ret til at gennemføre tillidsrepræsentantuddannelser.
- 5) Tillidsrepræsentanten kan medvirke ved individuelle forhandlinger eller lign. omkring ansættelser og afskedigelser, hvis de(n) pågældende medarbejder(e) ønsker det. Tillidsrepræsentanten orienteres skriftligt af ledelsen vedrørende afskedigelse af ansatte og har påtaleret, hvis der forekommer urimelige ansættelser eller afskedigelser.
- 6) Tillidsrepræsentanten skal tillige underrettes og inddrages ved forhandling i forbindelse med væsentlige ændringer på arbejdspladsen f.eks. omstrukturering, fusionsplaner, planer om personalereduktion, indførelse af ny teknologi, outsourcing, fusioner m.v. Dog ikke i det omfang forholdet allerede er omfattet af arbejdsgivers SU organisation.
- 7) I forbindelse med lokale lønforhandlinger skal tillidsrepræsentanten holdes bedst muligt orienteret. Det indebærer, at alle oplysninger, der er relevante for tillidsrepræsentantens varetagelse af sin funktion i forbindelse med lokale forhandlinger, uopfordret skal tilgå tillidsrepræsentanten.

Stk. 5. Afskedigelse af tillidsrepræsentant

- 1) Tillidsrepræsentantens afskedigelse/forflyttelse skal begrundes i tvingende årsager. Den omstændighed, at en medarbejder fungerer som tillidsrepræsentant, må aldrig give anledning til, at den pågældende afskediges, eller at den pågældendes stilling eller lønniveau i forhold til kolleger uden tillidshverv forringes.
- 2) Hvis arbejdsgiver finder, at der foreligger tvingende årsager til at opsiges/flytte en tillidsrepræsentant, der er valgt efter § 18 skal arbejdsgiver skriftligt underrette akademikerorganisationen herom og parterne skal inden 1 uge afholde lokalt mæglingsmøde.
- 3) Tillidsrepræsentantens ansættelsesforhold kan ikke opsiges eller ske forflyttelse, uden det har været gjort til genstand for faglig behandling, medmindre der lokalt er enighed herom.
- 4) Det bør tilstræbes, at sagens fagretslige behandling fremmes mest muligt, således at afgørelsen foreligger inden opsigelsesperiodens udløb eller forflyttelsen har fundet sted. Dette gælder dog ikke de tilfælde, hvor arbejdsgiver foretager en berettiget bortvisning.
- 5) Fastholder arbejdsgiver sin afskedigelse af tillidsrepræsentanten, efter at afskedigelsen er kendt uberettiget ved den fagretslige behandling, er arbejdsgiver ud over lønnen i opsigelsesperioden pligtig at betale en godtgørelse, hvis størrelse skal være afhængig af sagens omstændigheder.
- 6) Afsked/forflyttelse af en tillidsrepræsentant kan ske med den pågældendes opsigelsesvarsel, + 3 måneder. Hvis den pågældende på tidspunktet for afskedigelsen/forflyttelsen har fungeret som tillidsrepræsentant i en sammenhængende periode på mindst 5 år, skal der dog gives et varsel på mindst 6 måneder.
- 7) Spørgsmålet om berettigelsen af en tillidsrepræsentants afskedigelse/ forflyttelse og størrelsen af godtgørelse, samt genansættelse, behandles efter reglerne i § 19.

§17 Tryghedsaftale

Stk. 1. Forud for en afskedigelsesrunde i forbindelse med strukturændringer, rationaliseringer eller arbejdsmangel, skal tillidsrepræsentanten og ledelsen afholde en forhandling om fratrædelsesvilkårene, herunder eksempelvis placering og varsling af ferie og eventuel fratrædelsesgodtgørelse.



§ 18 Behandling af uenighed af faglig karakter

Stk.1. Uoverensstemmelser af faglig karakter, herunder om fortolkningen af eller påstået brud på nærværende overenskomst, skal søges løst ved lokal forhandling mellem overenskomstens parter.

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 parterne.

§ 19 Overgangsbestemmelse

Stk.1. Parterne er enige om, at der som følge af denne overenskomst, ikke kan ske forringelser af de rettigheder, som medarbejderne måtte have opnået ret til forud for overenskomstens indgåelse med mindre sådanne rettigheder er konverteret til løn eller anden ikke-forringende aftale skriftligt indgået mellem parterne.

§ 19 Varighed

Overenskomsten træder i kraft den 1. maj 2014 og er gældende, indtil den af en af parterne opsiger med 3 måneders varsel til ophør en 1. maj, dog tidligst den 1. maj 2016.

København, den 2014

For Landsforeningen Frie Børnehaver og Fritidshjem og For Fonden Frie Børnehaver – Børn og service

Landsformand Jens Terp

For AC-organisationerne:
