

Overenskomst 2012-2014
mellem
Schultz Information A/S
og
Dansk Magisterforening
for akademikere

§ 1. Overenskomstens område

Overenskomsten omfatter alle magistre (cand.mag.er og cand.scient.er m.fl. jf. bilag A i statsoverenskomsten 2008/11), der i væsentlig grad bruger deres akademiske kvalifikationer i jobbet. Akademiske kvalifikationer defineres – på basis af trin 6 og 7 i den danske kvalifikationsramme for livslang læring – som:

- viden om teori, metode og praksis inden for en profession eller et eller flere fagområder
- evnen til at forstå og reflektere over teorier, metode og praksis samt på et videnskabeligt grundlag at reflektere over det pågældende fagområde og selvstændigt identificere problemstillinger inden for dette
- evnen til at anvende et eller flere fagområders metoder og redskaber samt evnen til at anvende færdigheder, der knytter sig til beskæftigelse inden for fagområderne eller professionen
- evnen til at vurdere og vælge blandt fagområdernes teorier, metoder, redskaber og generelle færdigheder samt opstille nye analyse- og løsningsmodeller
- evnen til at formidle faglige problemstillinger og løsningsmodeller til fagfæller og ikke-specialister eller samarbejdspartnere og brugere
- evnen til at håndtere komplekse og udviklingsorienterede situationer i arbejdssammenhænge
- evnen til selvstændigt at igangsætte og gennemføre fagligt og tværfagligt samarbejde og påtage sig professionelt ansvar
- evnen til selvstændigt at tage ansvar for egen faglig udvikling og specialisering

§ 2. Løn

Stk. 1. Mindstelønnen efter 6 års uafbrudt ansættelse i virksomheden udgør pr. 1. marts 2012: 35.481 kr.

I satsen er virksomhedens pensionsindbetaling ikke indeholdt.

Vedrørende 2012 og 2013 er det aftalt, at der hver den 1. marts afsættes 2,0 % af den samlede lønsum til brug for regulering af lønnen hos de af overenskomsten omfattede medarbejdere.

Stk. 2. Tillidsrepræsentanten (eller Dansk Magisterforening) kan indgå en aftale om ydelse af højere løn til den enkelte ansatte ved den årlige lønforhandling. Den enkelte medarbejder kan gennemføre forhandlingen eller deltage i den, hvorefter aftalen indgås af tillidsrepræsentanten.

Lønoplysninger for de af overenskomsten omfattede medarbejdere skal være tilgængelig for tillidsrepræsentanten eller talsrepræsentanten.

Stk. 3. I alle forhøjelser efter satsen i stk. 1 modregnes i personlige tillæg, der måtte være givet den enkelte medarbejder ud over de hidtidige gældende mindelønsatser. Der skal således ikke ske regulering af den enkelte medarbejders løn, hvis denne ligger over den til enhver tid for vedkommende gældende mindsteløn.

Stk. 4. Ansatte på deltid aflønnes forholdsmæssigt.

§ 3. Personlige tillæg

Stk. 1. Det er en forudsætning, at virksomheden yder personlige tillæg til medarbejdere, hvis kvalifikationer berettiger dem dertil.

Lønændringer forhandles én gang årligt. I særlige situationer kan der forhandles herudover.

§ 4. Pension

Stk. 1. Medarbejdere omfattes af pensionsordning, når følgende betingelser er opfyldt:

- a. Medarbejderen skal være fyldt 20 år.
- b. Medarbejderen må ikke være fyldt 67 år
- c. Medarbejderen skal have mindst 3 måneders anciennitet.

Stk. 2. Pensionsbidraget beregnes af den A-skattepligtige indkomst og betales månedsvis i forbindelse med sædvanlig lønafregning.

Det samlede pensionsbidrag udgør pr. 1. juli 2009 12,0 % af den pensionsgivende løn og betales af virksomheden med 2/3 og medarbejderen med 1/3.

§ 5. Arbejdstid

Stk. 1. Den ugentlige effektive arbejdstid er som udgangspunkt fastsat til 37 timer ekskl. frokost. Det forventes, at både virksomhed og medarbejder har en fleksibel indstilling til arbejdstiden, der således kan variere en smule fra uge til uge afhængig af opgavemængden.

Heri ligger, at medarbejderen ansvarligt påtager sig evt. nødvendigt merarbejde i kortere perioder mod at arbejde kortere dage på tidspunkter, hvor det er muligt. Virksomheden registrerer ikke timerne omkring denne naturlige varians af arbejds omfang.

Stk. 2. Hvis der efter forudgående aftale med nærmeste leder er iværksat merarbejde af længere varighed (normalt ikke kortere end 4 uger) eller større omfang (f.eks. større driftsmæssige hasteopgaver), registreres merarbejdets omfang, og der indgås én af følgende aftaler om håndtering af merarbejdet:

1. Etablering af aftale om afspadsning af det nødvendige merarbejde. Denne model er Schultz præference, og det vil som regel være denne type a aftale, der indgås.
2. Etablering af aftale om tildeling af midlertidigt tillæg til den faste løn, såfremt honorering i form af frihed ikke er mulig.
3. Etablering af aftale om udbetaling af et engangsbeløb, såfremt honorering i form af frihed ikke er mulig.

§ 6. Ferie og feriefridage

Stk. 1. Den til enhver tid gældende ferielov finder anvendelse.

Stk. 2. Ved en medarbejders fratreden kan virksomheden anvende godkendt feriekort i stedet for FerieKonto. GA afgiver sædvanlig garanti for feriepengenes tilstedeværelse.

Stk. 3. Medarbejderne har ret til 5 feriefridage.

- a. Berettiget er alle, der har været beskæftiget i virksomheden i uafbrudt 9 måneder.
- b. Feriefridagene omregnes til og afvikles som timer inden for ferieåret.
- c. Feriefridagene betales som ved sygdom
- d. Feriefridagene placeres efter samme regler som restferie, jf. ferielovens bestemmelser.
- e. Holdes feriefridagene ikke inden ferieårets udløb, kan medarbejderen inden 3 uger rejse krav om kompensation, svarende til løn under sygdom pr. ubrugt feriefridag, hvorefter kompensationen udbetales i forbindelse med næstfølgende lønudbetaling.
- f. Der kan uanset jobskifte kun holdes 5 feriefridage i hvert ferieår.

§ 7. Barns sygdom

Stk. 1. Medarbejdere med mindst 6 måneders anciennitet kan holde fri med løn, når dette er påkrævet af hensyn til pasning af medarbejderens syge, hjemmeværende barn under 14 år. Friheden gives kun til den ene af barnets forældre, og kun indtil anden pasningsmulighed etableres og kan højst omfatte barnets første sygedag. Virksomheden kan kræve dokumentation f.eks. i form af tro- og loveerklæring.

Stk. 2. Medarbejdere med mindst 6 måneders anciennitet indrømmes frihed, når det er nødvendigt, at medarbejderen indlægges på hospital sammen med barnet. Reglen vedrører børn under 14 år.

Kun ophold på hospitalet, der medfører overnatning, betragtes som indlæggelse og derved omfattet af bestemmelsen.

Retten til frihed gælder alene den ene indehaver af forældremyndigheden over barnet. Der er maksimalt ret til frihed i sammenlagt 1 uge pr. barn inden for en 12 måneders periode.

Der ydes betaling som ved egen sygdom. Anmeldelse og dokumentation som ved egen sygdom.

Medarbejderen skal på opfordring fremlægge dokumentation for hospitalsindlæggelsen. Eventuel kommunal refusion tilfalder virksomheden.

§ 8. Frihed i forbindelse med barsel, adoption og ved omsorgsdage

Der henvises til Personalestyrelsens cirkulære nr. 014-08 af 9. juni 2008 vedrørende barsel, adoption og omsorgsdage.

§ 9. Tillidsrepræsentanter

Stk. 1. En tillidsrepræsentant kan vælges, når der er beskæftiget mindst 6 medarbejdere, som er omfattet af overenskomsten. Såfremt der er beskæftiget mindst 25 medarbejdere omfattet af overenskomsten, kan der vælges endnu en tillidsrepræsentant. Er en tillidsrepræsentant valgt under en periode med mindst 6 eller mindst 25 medarbejdere, jf. ovenfor, og antallet af medarbejdere har været gennemsnitligt henholdsvis 5, 24 eller derunder i 3 kalendermåneder, ophører funktionen og rettighederne som tillidsrepræsentant med udløbet af de 3 måneder, såfremt virksomheden skriftligt meddeler tillidsrepræsentanten dette. Er der beskæftiget 5 medarbejdere eller derunder kan det lokalt aftales, at der alligevel vælges en tillidsrepræsentant.

Stk. 2. Hvor der er tale om geografisk adskilte filialer/afdelinger, kan der vælges en tillidsrepræsentant for det sted, hvor den pågældende er beskæftiget, såfremt de under stk. 1 og stk. 3 nævnte betingelser er opfyldt.

Stk. 3. Tillidsrepræsentanten vælges blandt anerkendte, dygtige medarbejdere, der har været ansat mindst 9 måneder i virksomheden. Hvor sådanne medarbejdere ikke findes i et antal af mindst 6, suppleres der op til dette tal blandt de medarbejdere, der har arbejdet længst i virksomheden.

Stk. 4. Beskyttelse af tillidsrepræsentanten indtræder, når valget er kommet til arbejdsgiverens kundskab. Valget er dog ikke gyldigt, før det er godkendt af DM og meddelt virksomheden.

Stk. 5. Denne meddelelse skal ske hurtigst muligt og senest 14 dage efter valget.

Stk. 6. Eventuel indsigelse fra arbejdsgiverens side mod det foretagne valg skal være forbundet i hænde senest 14 dage efter modtagelsen af meddelelsen om valget. Uoverensstemmelse om den pågældendes valgbarhed kan afgøres ved fagretlig behandling.

Stk. 7. Hvor en tillidsrepræsentant er fraværende på grund af sygdom, ferie, deltagelse i kurser eller lignende, kan der efter aftale med arbejdsgiveren udpeges en stedfortræder for tillidsrepræsentanten. En således udpeget stedfortræder har i den periode, hvori vedkommende fungerer, den samme beskyttelse som den valgte tillidsrepræsentant, såfremt vedkommende opfylder betingelserne for at kunne vælges til tillidsrepræsentant.

Stk. 8. Hvis ikke der er valgt en tillidsrepræsentant, kan medarbejderne ved afgivelse af fuldmagt bemyndige en kollega (talsrepræsentant) til i konkrete anliggender at indgå og opsiges lokalaftaler med ledelsen. Talsrepræsentanten skal være medlem af DM og have modtaget fuldmagt fra over halvdelen af de medarbejdere, der udgør valggrundlaget. Hvor der ikke er valgt en talsrepræsentant, jf. ovenfor, kan lokalaftaler dog indgås eller opsiges, således som det hidtil har været praktiseret mellem virksomheden og medarbejderne.

§ 10. TILLIDSREPRÆSENTANTENS OPGAVER

Stk. 1. Det er tillidsrepræsentantens pligt såvel over for sine kolleger og sin organisation som over for arbejdsgiveren at gøre sit bedste for at jævne ethvert opstået stridsspørgsmål og vedligeholde et godt og roligt samarbejde på arbejdsstedet.

Stk. 2. Tillidsrepræsentanten fungerer som talsmand for de medarbejdere, vedkommende er valgt iblandt, og kan som sådan over for virksomheden, når vedkommende efter stedfunden undersøgelse finder det berettiget, forelægge forslag, henstillinger og klager fra medarbejderne. Tillidsrepræsentanten kan kræve generelle løn- og ansættelsesvilkår for medarbejdere forhandlet med virksomhedens ledelse. Såfremt medarbejderen begærer det, kan tillidsrepræsentanten varetage den pågældendes individuelle løn- og ansættelsesvilkår.

Tillidsrepræsentanten orienteres om enhver ansættelse og afskedigelse af medarbejdere omfattet af denne overenskomst.

Stk. 3. Når en foreliggende sag kun berører en enkelt eller enkelte af virksomhedens medarbejders personlige anliggender, bør disse selv direkte over for virksomhedens leder eller dennes stedfortræder forelægge klager eller henstillinger til mulig afgørelse i foreliggende tilfælde.

Stk. 4. Udførelsen af de tillidsrepræsentanten påhvilende hverv skal ske på en sådan måde, at det er til mindst mulig gene for tillidsrepræsentantens arbejde, og såfremt tillidsrepræsentanten for at opfylde sine forpligtelser må forlade sit arbejde, må dette kun ske efter forudgående aftale med arbejdsgiveren eller dennes stedfortræder.

Stk. 5. Efter aftale med arbejdsgiveren kan der gives tillidsrepræsentanten den nødvendige frihed til at deltage i relevante kurser for tillidsrepræsentanter.

Stk.6. DM giver tilsagn om, at medarbejdere, der vælges til tillidsrepræsentanter, snarest muligt efter at valget har fundet sted, gennemgår en relevant tillidsrepræsentantuddannelse af op til 6 ugers varighed. Fra virksomheden giver man tilsagn om at medvirke til, at den nyvalgte tillidsrepræsentant får den fornødne frihed til at deltage i en sådan uddannelse.

Stk.7. Såfremt der er it og internetadgang i virksomheden, skal tillidsrepræsentanten til udførelsen af sit hverv have den nødvendige adgang hertil.

Stk.8. Tillidsrepræsentanten repræsenterer de medarbejdere, der udgør valggrundlaget. Ved lokale forhandlinger skal såvel tillidsrepræsentanten som ledelsen være bemyndiget til at indgå bindende aftaler for samtlige medarbejdere. Tillidsrepræsentanten forelægger dog alene forslag, henstillinger og klager fra medlemmer af DM.

§ 11. AFSKEDIGELSE AF TILLIDSREPRÆSENTANT

Stk.1. En tillidsrepræsentants afskedigelse skal begrundes i tvingende årsager. Det er en selvfølge, at den omstændighed, at en medarbejder fungerer som tillidsrepræsentant, aldrig må give anledning til, at den pågældende afskediges, eller at den pågældendes stilling forringes.

Stk. 2. Hvis virksomheden finder, at der foreligger tvingende årsager efter stk. 1 til at opsiges en tillidsrepræsentant, der er valgt efter reglerne i § 9, skal der rettes henvendelse til DM med henblik på fagretlig behandling.

Mæglingmødet skal i så fald afholdes senest 14 kalenderdage efter mæglingbegæringens fremkomst, og den fagretlige behandling skal i øvrigt fremmes mest muligt. Tillidsrepræsentantens ansættelsesforhold kan ikke opsiges, uden det har været gjort til genstand for fagretlig behandling, medmindre der lokalt er enighed herom. Det bør tilstræbes, at sagens fagretlige behandling fremmes mest muligt, således at afgørelsen foreligger inden opsigelsesperiodens udløb. Dette gælder dog ikke i tilfælde, hvor virksomheden foretager en berettiget bortvisning.

Stk. 3. Fastholder virksomheden sin afskedigelse af tillidsrepræsentanten, efter at afskedigelsen er kendt uberettiget ved den fagretlige behandling, er virksomheden ud over lønnen i opsigelsesperioden pligtig at betale en godtgørelse, hvis størrelse skal være afhængig af sagens omstændigheder. Denne godtgørelse er endelig, således at der ikke tillige kan kræves godtgørelse efter regler om urimelig afskedigelse.

Stk. 4. Spørgsmålet om berettigelsen af en tillidsrepræsentants afskedigelse og størrelsen af den tillidsrepræsentanten eventuelt tilkommende godtgørelse afgøres endeligt ved faglig voldgift.

Stk. 5. Såfremt DM hævder, at afskedigelse af en tillidsrepræsentant er urimelig, kan der fremsættes krav om erstatning, respektive genansættelse i henhold til hovedaftalens § 4, stk. 3. Dette spørgsmål kan sammen med spørgsmålet om, hvorvidt der foreligger tvingende årsager til afskedigelsen, behandles under en og samme sag ved en faglig voldgift.

§ 12. Hovedaftalen

Bestemmelser svarende til de til enhver tid gældende i Hovedaftalen mellem Dansk Arbejdsgiverforening og Landsorganisationen i Danmark er aftalt gældende, hvor Dansk Magisterforening indtræder i LO's rettigheder og forpligtelser i aftalen.

§ 13. Overenskomstens varighed

Overenskomsten træder i kraft den 1. marts 2012 og er gældende, indtil den af en af parterne opsiges med 3 måneders varsel til ophør en 1.marts, dog tidligst den 1. marts 2014. Overenskomsten løber dog videre, indtil ny overenskomst er aftalt eller en af parterne har frigjort sig ved iværksættelse af kollektive kampskridt.

Redaktionel note

Renskrivet af GA (j.nr. 20110600) på grundlag af overenskomstaftale af 9. august 2010 og parternes aftale af 9. marts 2012.