
O V E R E N S K O M S T
M E L L E M
S O C I A L D E M O K R A T I E T I D A N M A R K
O G
D E A F P A R T I K O N T O R E T A N S A T T E K O N S U L E N T E R

§1 Område

Overenskomsten omfatter de i ovennævnte organisation ansatte konsulenter på Partikontoret.

§2 Arbejdstid

Der fastlægges ingen fast arbejdstidsnorm. Det tilstræbes dog at tilnærme arbejdstiden til 35 timers arbejdsuge. Dette søges gennemført ved afspadsring af aften- og weekendarbejde.

Der er i årets løb aftalt følgende fridage: 1. maj - dagen efter Kristi Himmelfartsdag - Grundlovsdag - én dag i december - juleaftensdag - hverdage mellem juleaftensdag og nytårsaftensdag - nytårsaftensdag.

Herudover gives en fridag ved egen flytning, eget sølv- eller guldbryllup samt på valg- og afstemningsdage.

Der gives ikke erstatningsfrihed for fridage, der falder på lørdage eller søn- og helligdage.

Medarbejderen er således ansat på vilkår, der indebærer, at den fulde arbejdsindsats lægges i jobbet som konsulent i Socialdemokratiet. Der kan dog i særlige tilfælde aftales vilkår for udøvelse af andre hverv eller anden beskæftigelse.

§3 Lønforhold

Medarbejdere ansat i Socialdemokratiet under denne overenskomst indplaceres på skalatrin 40 - 47 efter HKs kommunale lønskala (stedtillægsområde VI).

Prøvetiden fastsættes til 3 måneder.

Ved nyansættelser indplaceres på skalatrin 40, eller mellem 40 og 47 efter forhandling med konsulenternes tillidsrepræsentant eller dennes stedfortræder.

Der sker en anciennitetsmæssig oprykning med et skalatrin op til og med skalatrin 47 hvert år pr. 1. april.

Begge parter kan til enhver tid begære forhandling.

Ved ansættelse i 25 år udbetales et jubilæumsgratiale svarende til 1 måneds løn.

Med udgangspunkt i skalatrinene pr. 1. april 2004, reguleres disse hvert år pr. 1. april med udviklingen i Nettoprisindekset fra Danmarks statistik.

Som kompensation for ingen højeste arbejdstid og merarbejde i spidsbelastningsperioder (bl.a. valgkampe og kongresser) ydes et pensionsberettiget rådighedstillæg på kr. 2.600 pr. måned pr. 1. april 2007. Tillægget reguleres til kr. 3.000,00 pr. 1. april 2008.

§4 Individuelt (personligt) tillæg

Medarbejdere kan eventuelt opnå et individuelt pensionsberettiget tillæg. Ansøgning om individuelle tillæg og afgørelsen heraf skal være skriftligt begrundede.

Beløbet fastsættes og reguleres efter individuel forhandling, som normalt finder sted i marts måned.

Det individuelle tillæg bortfalder, når forudsætningerne for dets opretholdelse ikke længere er tilstede.

Frafalder det individuelle tillæg skal dette skriftligt meddeles og begrundes.

§5 Pensionsordning

I henhold til overenskomsten skal alle deltage i pensionsordningen, hvortil der indbetales således:

	Pr. 1. april 2005
Medarbejderens andel:	1 pct.
Socialdemokratiets andel:	15 pct.

Medarbejderens andel er dog valgfri.

Pensionsbidraget beregnes af løntrinnet, rådighedstillægget og det individuelle tillæg. Pensionsbidraget indbetales til en valgfri pensionsordning.

Ingen pensionsordning kan ophæves i utide, d.v.s. før medarbejderens fratreden fra Socialdemokratiet.

§6 Andre ydelser

Ved møder og rejser uden for Partikontoret godtgøres udgifter til befording, forætning og ophold, efter de til enhver tid gældende regler for medarbejdere ansat på Partikontoret, efter behandling i SN.

Avis: Der ydes refusion på et avisabonnement efter eget valg.

Telefon: Der ydes fri fastnettelefon efter følgende regler:

- A) Abonnement (herunder evt. ADSL, hvis dette er bevilget) betales af Partikontoret.
- B) Samtaler godtgøres mod dokumentation med maksimalt kr. 3.000,00 årligt eller andet efter aftale.

Valgkampbonus: Til hver medarbejder udbetales et engangsbeløb som folketingsvalgbonus svarende til 1 0/00 af merprovenuet i den offentlige partistøtte.

§7 Studentermedhjælp

Arbejdstid aftales indbyrdes mellem ledelse og studentermedhjælperen.
Studentermedhjælp aflønnes med løntrin 21.
Studentermedhjælp hører ikke under § 5-6 og 8.
Ferielovens bestemmelser er gældende med hensyn til ferie og ferietillæg.
Endvidere følger studentermedhjælp overenskomstens øvrige regler.

§8 Ferie og ferietillæg m.v.

Ferie ydes efter den til enhver tid gældende ferielov.

Derudover gives ret til ekstra 2 feriefridage med fuld løn.

Ud over løn under ferie udbetales 1 % særlig ferietillæg i henhold til ferielovens bestemmelser samt et yderligere ferietillæg på 3 % af den i det foregående kalenderår (optjeningsår) feriepengeberettigede løn. Tillægget udbetales normalt sammen med lønnen for maj måned. Ved ansættelse i Socialdemokratiet beregnes og udbetales løn under ferie samt ferietillæg m.v. forholdsmæssigt.

Ved fratræden fra Socialdemokratiet beregnes 12,5 % i feriegodtgørelse af den feriepenge berettigede løn.

Såfremt de i andet afsnit i denne paragraf anførte feriefridage ikke er afviklet ved fratræden, skal de resterende antal dage udbetales sammen med sidste lønanvisning.

§9 Sygdom – graviditet og adoption

Der er ret til to dages fravær med løn ved sygdom i hjemmet.

Der er endvidere ret til indtil to dages afspadsring ved sygdom i familie uden for hjemmet.

Sygdom og fravær på grund af sygdom i hjemmet skal meddeles partikontoret inden kl. 09.30.

Der ydes fuld løn ved graviditets-, barsels-, forældre- og fædreorlov i nedennævnte omfang som er betinget af, at organisationen modtager dagpengerefusion fra kommunen:

Kvindelige medarbejdere har ret til graviditetsorlov fra det tidspunkt, hvor der skønnes at være 4 uger til fødslen.

Kvindelige medarbejdere har ret til barselsorlov og forældreorlov i indtil 24 uger.

Mandlige medarbejdere har ret til 2 ugers fædreorlov samt til 10 ugers forældreorlov.

I øvrigt henvises der til den til enhver tid gældende funktionærlov samt lov om dagpenge.

Der ydes endvidere sædvanlig løn (opfyldning) ved frihed til pasning af alvorligt syge børn under 14 år (jf. dagpengeloven) samt til pasning af nærtstående, der ønsker at dø i eget hjem (jf. lov om social service). Desuden kan der forhandles om ret til fravær, herunder ret til fravær med løn, ved øvrig sygdom i hjemmet.

§10 Børns sygdom/hospitalsindlæggelse

Til medarbejdere indrømmes der frihed, når det er nødvendigt at medarbejderen indlægges på hospital sammen med et barn under 14 år.

Denne frihed gælder alene den ene indehaver af forældremyndigheden, og der er maksimalt ret til frihed i sammenlagt 1 uge pr. barn indenfor en 12-måneders periode.

Medarbejderen skal på opfordring fremlægge dokumentation for hospitalsindlæggelsen.

Der ydes fuld løn, som løn under sygdom.

Såfremt medarbejderen er dagpengeberettiget, indtræder virksomheden i denne ret.

§11 Opsigelse og arbejdsophør

Opsigelsesfristen fastsættes i overensstemmelse med funktionærloven af 9. juni 1948 med senere ændringer.

Parterne er enige om, at der tilsikres medarbejderne den størst mulige tryghed i ansættelsen. Overensstemmende hermed er der aftalt følgende:

Afskedigelse af en medarbejder kan ikke finde sted, før afskedigelsen har været gjort til genstand for forhandling med tillidsrepræsentanten. Ved udøvelsen af retten til at foretage enkeltmandsafskedigelser må vilkårlighed ikke finde sted. Klager over påståede urimelige afskedigelser kan derfor behandles i hht. Funktionærlovens § 2b jf. denne overenskomst § 14.

Aldersgrænsen for medarbejderes fratreden er 65 år, dog 67 år for medarbejdere født før 1. juli 1939.

Ved arbejdsophør (på grund af alder - efter det 60. år) eller ved sygdom, ydes der en godtgørelse svarende til 1 måneds løn efter 5 års ansættelse, 3 måneders løn efter 10 års ansættelse og 6 måneders løn efter 20 års ansættelse.

Hvis der samtidig udbetales godtgørelse i henhold til funktionærlovens §2, modregnes denne godtgørelse i godtgørelsen beregnet og udbetalt efter denne overenskomst.

Der kan desuden aftales en godtgørelse i forbindelse med fratræden i tilfælde, der ikke er omfattet af ovenstående bestemmelse.

§12 Uddannelsesforhold, medarbejderudvikling

Til uddannelsesmæssige formål indbetaler arbejdsgiveren det med DA og LO pr. præsteret arbejdstime aftalte beløb for de af overenskomsten omfattede funktionærer.

Ved ansættelse i Socialdemokratiet er man forpligtet til at deltage i de former for medarbejderuddannelse, Socialdemokratiet skønner nødvendig. Herudover kan personalet deltage i anden uddannelsesmæssig virksomhed, der støtter den enkeltes politiske, faglige og personlige udvikling.

I alle godkendte tilfælde ydes frihed med løn.

Ved deltagelse i aften/weekendkurser (uddannelse) ydes en form for kompensati-on ved forhandling.

Der afholdes medarbejderudviklingssamtaler for alle medarbejdere mindst en gang om året. I den sammenhæng drøftes medarbejdernes efteruddannelsesmulig-heder.

§13 Orlov

Der henvises til vedlagte protokollat.

§14 Retsforhold

Som retsligt grundlag i overenskomstforholdet gælder den til enhver tid indgåede Hovedaftale mellem Det Kooperative Fællesforbund i Danmark og Landsorgani-sationen i Danmark.

§15 Organisationsforhold

Konsulentklubbens medlemmer skal være medlem af Socialdemokratiet samt or-ganiseret i Handels- og Kontorfunktionærernes Forbund i Danmark eller det dæk-ningsområde, den enkelte var ansat i forinden ansættelse i Socialdemokratiet.

§16 Regler for tillidsrepræsentanter

Se regler for tillidsrepræsentanter, der er vedhæftet.

§17 Særlige bestemmelser

Ansættelsesforhold i øvrigt i henhold til Funktionærloven.

Tillidsrepræsentanten skal deltage i planlægningen omkring ansættelser og afskedigelser af konsulenter, samt deltage i ansættelsessamtalerne. Ligeledes skal tillidsrepræsentanten deltage i planlægning omkring ændrede arbejdsforhold i øvrigt.

§18 Overenskomstens varighed og opsigelse

Overenskomsten træder i kraft den 1. april 2007 og er gældende indtil den, af en af parterne, opsiges med 3 måneders varsel til ophør en 1. april - dog tidligst den 1. april 2009.

København den 8. maj 2007



For Socialdemokratiet.

København den 8. maj 2007



For Konsulentklubben

Bilag til overenskomsten

Skalatrín pr. 1. apríl

Løn- Trin	<u>2007</u>	<u>2006</u>
21	21.230,83	20.806,58
40	27.618,23	27.066,35
41	28.011,68	27.451,93
42	28.410,52	27.842,80
43	29.041,87	28.461,54
44	29.687,68	29.094,44
45	30.357,40	29.750,78
46	31.042,37	30.422,06
47	32.469,28	31.820,46

Bilag til overenskomsten

Skalatrinn pr. 1. april

Løn- Trinn	<u>2008</u>	<u>2007</u>	<u>2006</u>
21	21.968,65	21.230,83	20.806,58
40	28.578,03	27.618,23	27.066,35
41	28.985,15	28.011,68	27.451,93
42	29.397,85	28.410,52	27.842,80
43	30.051,14	29.041,87	28.461,54
44	30.719,40	29.687,68	29.094,44
45	31.412,39	30.357,40	29.750,78
46	32.121,17	31.042,37	30.422,06
47	33.597,67	32.469,28	31.820,46

Nettoprisindex marts 2007: 115,1

Nettoprisindex april 2008: 119,1

REGLER FOR TILLIDSREPRÆSENTANTER.

§ 1 Valg af tillidsrepræsentanter.

Som talsmand overfor virksomhedens ledelse vælger personalet en tillidsrepræsentant blandt de funktionærer, der har været ansat mindst 1 år i virksomheden. Hvor sådanne ikke findes i et antal af mindst 3, suppleres dette tal med de organiserede funktionærer, der har arbejdet der længst.

Der kan på tilsvarende måde vælges en stedfortræder for den valgte tillidsrepræsentant.

Stedfortræderen fungerer på de tidspunkter, hvor tillidsrepræsentanten ikke er til stede i virksomheden.

Den stedfortrædende tillidsrepræsentant er omfattet af de samme rettigheder og pligter som tillidsrepræsentanten.

Valgene er ikke gyldige, før de er godkendt af Handels- og Kontorfunktionærernes Forbund og af dette meddelt virksomhedens ledelse.

§ 2 Tillidsrepræsentantens opgaver.

Det er tillidsrepræsentantens pligt, såvel overfor sin organisation som overfor virksomheden at gøre sit bedste for at jævne ethvert opstået stridsspørgsmål og vedligeholde og fremme et roligt og godt samarbejde på arbejdsstedet.

I anliggender vedrørende løn- og arbejdsforhold, der direkte berører en eller flere medarbejdere, kan tillidsrepræsentanten, når det ønskes, forelægge klager eller henstillinger for virksomhedens ledelse.

Er tillidsmanden ikke tilfreds med virksomhedens afgørelse, står det tillidsmanden frit for at anmode sin organisation om at tage sig af sagen, men det er tillidsrepræsentanten og kollegernes pligt at fortsætte arbejdet uforstyrret, indtil anden bestemmelse træffes af organisationens ledelse.

Tillidsrepræsentanten skal i forståelse med virksomhedens ledelse have ret til at varetage sit tillidshverv i anliggender, der angår virksomheden og de omhandlede kolleger.

Efter aftale med virksomhedens ledelse skal der gives tillidsrepræsentanten og medlemmer af klubbens bestyrelse frihed til i passende omfang at deltage i faglige kurser og møder.

Tillidsrepræsentant skal medvirke ved ansættelser og afskedigelser, ligesom der skal tilgå tillidsrepræsentanten kopier af ansættelsesaftaler og opsigelser.

§ 3 Klub.

Hvis medarbejderne i virksomheden slutter sig sammen i en klub, skal tillidsrepræsentanten være formand.

På et dertil af virksomheden anvist for medarbejderne tilgængeligt sted, er det klubben tilladt at opslå faglige foreningsbekendtgørelser til medlemmerne. Hvor der er mulighed herfor, stiller virksomheden lokaler til rådighed for klubbens mødevirksomhed.

Afholdelse af klubmøder: Klubben afholder årligt 4 ordinære klubmøder. De 3 møder afholdes efter normal arbejdstids ophør, d.v.s. efter kl. 16.00. Til disse møder betaler partiet for et rimeligt måltid mad. Det 4. møde som er generalforsamlingen, kan afholdes indenfor normal arbejdstid, dog maks. 3 timer. Der kan endvidere aftales betalt frihed til afholdelse af klubmøder i arbejdstiden i forbindelse med overenskomstforhandlinger. Øvrige klubmøder i arbejdstiden kan aftales, men med reduktion på flexkontoen.

§ 4 Afskedigelse af tillidsrepræsentant.

Tillidsrepræsentantens 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.

Tillidsrepræsentantens ansættelsesforhold kan ikke opsiges inden Handels- og Kontorfunktionærernes forbund er underrettet og har haft mulighed for at få afskedigelsens berettigelse forhandlet. Denne forhandling skal være tilendebragt inden for 1 uge. Sagens fagretslige behandling fremmes mest muligt. Fratræden kan ikke ske, før den fagretslige behandling er tilendebragt.

Disse regler gælder dog ikke, dersom arbejdsgiveren foretager en berettiget bortvisning af tillidsrepræsentanten i medfør af Funktionærlovens § 4.

Såfremt voldgiftretten finder, at den foretagne opsigelse ikke er begrundet i tvingende årsager, kan retten underkende opsigelsen, med mindre samarbejdet mellem virksomheden og tillidsrepræsentanten har væsentligt lidt, eller må antages at ville væsentlig lide skade ved en fortsættelse af ansættelsesforholdet. I dette tilfælde kan retten bestemme, at arbejdsgiveren skal betale tillidsrepræsentanten en godtgørelse.

Foreligger der i sagen særlige forhold, som klart giver udtryk for, at der har foreligget organisationsforfølgelse, skal spørgsmålet løses efter reglen i overenskomstens bestemmelser om retsforhold.

København den	København den
For Socialdemokratiet	For HK-klubben

Orlov:

Formålet er at give de ansatte mulighed for orlov i perioder, som kan være: Ved tidsbegrænset ansættelse i andre organisationer, inspirations- og uddannelsesforløb, socialt betinget m.m.

Orlovsordningen omfatter kun aftale om orlov uden løn i orlovsperioden.

De ansatte i Socialdemokratiet har mulighed for orlov i op til 12 måneder.

I orlovsperioden ud over 12 måneder skal spørgsmålet forhandles i hvert enkelte tilfælde. En orlovsperiode er på minimum en måned.

Der optjenes ikke anciennitet i orlovsperioden.

Efter endt orlov tilstræbes, at den ansatte kan vende tilbage til sin tidligere jobfunktion.

Orlov aftales 2 måneder før orloven påbegyndes.

I særlige tilfælde er det muligt for ledelsen ikke at imødekomme ønsket om orlov på det pågældende tidspunkt. Det gælder, hvis der er aktiviteter, hvor den enkelte medarbejder har "nøgleopgaver" for aktivitetens gennemførelse.

Partikontoret

Danasvej 7 1910 Frederiksberg C
Telefon 72 300 800 Fax 72 300 850
www.socialdemokraterne.dk
info@socdem.dk