

Overenskomst

mellem

Behandlingsstedet Holbrogaard
Nabgyden 10
5600 Faaborg
og
FOA
Stauings Plads 1
1790 København V

§ 1. Overenskomstens område

Overenskomsten omfatter ansatte social- og sundhedspersonale ansat i virksomheden, beskæftiget med behandlingsarbejde..

§ 2. Lønstruktur

Lønnen består af tre elementer, Grundløn, jf. § 3, funktionsløn, jf. § 4, og kvalifikationsløn, jf. § 5.

For deltidsbeskæftigede reduceres lønnen i forhold til den nedsatte arbejdstid.

Lønnen udbetales månedsvis bagud den tredjesidste bankdag i måneden, og der udleveres den ansatte en specificeret oversigt over det udbetalte beløb. Følgende tekst skal stå på specifikationen: "1,5% af det samlede pensionsbidrag (13,5%) er egetbidraget".

§ 3. Grundløn

Grundløn for social- og sundhedspersonale følger den til en hver tid gældende overenskomst mellem FOA – Fag og Arbejde og Kommunernes Landsforening. grundløn dækker de funktioner, man er i stand til at varetage, når man er nyansat/uerfaren.

§ 4. Funktionsløn

Funktionsløn ydes ud over grundlønnen. Funktionsløn baseres på de funktioner (arbejds- og ansvarsområde), der er knyttet til den enkelte stilling eller gruppe af stillinger. Funktionerne skal være sådanne, som ligger ud over hvad man er i stand til at varetage, når man er nyansat/uerfaren. Funktionsløn aftales lokalt på grundlag af de funktioner, den ansatte varetager. Funktionsløn ydes ved oprykning til højere løntrin.

§ 5. Kvalifikationsløn

Kvalifikationsløn ydes ud over grundløn og eventuel funktionsløn. Kvalifikationsløn baseres på den enkelte medarbejders kvalifikationer. Kriterierne for kvalifikationerne kan tage udgangspunkt i forhold som uddannelse, erfaring, engagement, dygtighed og lignende. Kvalifikationsløn aftales lokalt på grundlag af medarbejdernes kvalifikationer. Kvalifikationsløn ydes ved oprykning til højere løntrin.
Eksempler på kvalifikationsløn: se aftale om løn- og ansættelsesforhold for ansatte ved Holbrogaard.

§ 6. Lokalløn

Der forhandles som udgangspunkt 1 gang årligt i perioden 01.01 – 01.04. Lønnen reguleres således årligt pr. 1. april. kriterier for tildeling af funktions- og kvalifikationsløn, skal være klart defineret således, at der ikke kan drages tvivl om tildeling af kvalifikations-/funktionsløn. se aftale om løn- og ansættelsesforhold for ansatte ved Holbrogård.

§ 7. Funktionærlov

For ansatte efter denne overenskomst gælder Funktionærlovens bestemmelser.

§ 8. Pension

Der oprettes en pensionsordning i PenSam Liv forsikringsselskab. Pensionsbidraget udgør 13,5% af lønnen og beregnes på grundlag af alle løndelev. Virksomheden betaler 12% og den ansatte betaler 1,5% pensionsbidrag.

De medarbejdere, som allerede ved overenskomstindgåelsen var ansat ved Holbrogård, har mulighed for at bibeholde deres pensionsordning i PFA. For fremtidige ansatte oprettes pensionsordningen gennem PenSam Liv forsikringsselskab.

§ 9. Arbejdstid

Stk. 1

Den gennemsnitlige ugentlige arbejdstid er 37 timer, og skal normalt placeres på ugens 5 første dage. Arbejdstidens fordeling på ugens enkelte dage fastsættes af virksomheden under hensyn til såvel arbejdets udførelse som de pågældende medarbejdere. Arbejdstiden er inklusive frokostpause hvor medarbejderne skal stå til rådighed. se aftale om løn- og ansættelsesforhold for ansatte ved Holbrogård.

Ændringer i mødeplanen

Det er i nogle situationer nødvendigt at ændre i den planlagte mødeplan.

I bilag 1 til denne overenskomst er forhold, hvorunder ændringer kan forekomme og hvilken kompensation, dette udløser beskrevet.

Stk. 2

En ændring er her de tilfælde, hvor ledelse, eller en af ledelsen beføjet ansat pålægger en ansat en anden tjeneste end den planlagte.

Stk. 3

Ændringer i den planlagte tjenestes placering kan kun ske efter drøftelse med den ansatte og kun i ganske særlige tilfælde.

Stk. 4

Der skal lokalt aftales, hvilken kompensation, der gives den ansatte, hvis der forekommer mere end 2 pålagte ændringer i mødeplanen (8 ugers plan). Kompensationen kan f.eks. udgøre et krone-tillæg eller afspadsring.

§ 10 Seniorordning

Stk. 1

Månedslønnede pensionsberettigede ansatte har fra det kalenderår, hvor vedkommende fylder henholdsvis 58, 59 eller 60 år. Disse dage kan veksles til løn eller pension hvis du ønsker det.

Stk. 2

Arbejdsgiver skal have besked senest 1. oktober året før du ønsker det skal træde i kraft. Som nyansat med ret til seniordage skal arbejdsgiver orienteres straks ved ansættelse.

§ 11. Ansættelsesbeviser

Der udfærdiges individuelle ansættelseskontrakter for alle ansatte. Ansættelseskontrakten skal altid underskrives og således tiltrædes af begge parter. Ansættelseskontrakterne skal udfærdiges jf. Lov om ansættelsesbeviser.

§ 12. Overarbejde

Overarbejde og afvarsling af overarbejde skal så vidt muligt varsles over for vedkommende senest dagen før inden arbejdstids ophør. For manglende varsel om overarbejde ud over en time ydes et tillæg på 50% Overarbejde opgøres pr. påbegyndt halve time pr. dag.

Der ydes erstatningsfrihed af følgende varighed: For de 3 første overarbejdstimer efter normal arbejdstids ophør mandag-fredag samt for overarbejdstimer, som præsteres på lørdage før kl. 12.00 ydes erstatningsfrihed med tillæg af 50%. For øvrigt overarbejde ydes erstatningsfrihed med tillæg af 100%.

Overarbejde kan afregnes ved betaling i stedet for erstatningsfrihed, når arbejdskraftsituationen på arbejdspladsen tilsiger det. Dette sker under fornøden hensyntagen til den ansattes personlige forhold. I givet fald betales med samme tillæg som nævnt i stk. 2.

Timeløn beregnes som 1/1924 af årslønnen. Beregningen sker på grundlag af den pågældendes løn den første i den måned, hvori overarbejdsbetalingen kommer til udbetaling.

§ 13. Deltidsbeskæftigedes merarbejde

Deltidsbeskæftigede kan efter aftale udføre merarbejde. Deltidsbeskæftigede, som ud over den aftalte faste arbejdstid udfører tjeneste, der ikke betragtes som overarbejde, honoreres med tilsvarende frihed. Merarbejde kan afregnes ved betaling i stedet for frihed, når arbejdskraftsituationen på arbejdspladsen tilsiger det. Dette sker under fornøden hensyntagen til den ansattes personlige forhold. Merarbejde betales med normal timeløn (1/1924 af nettoårslønnen) incl. pensionsbidrag heraf til medarbejdere som er omfattet af en pensionsordning. Se aftale om løn- og ansættelsesforhold for ansatte ved Holbrogaard.

§ 14. Tillæg for forskudt arbejdstid

Som kompensation for almindeligt arbejdstidsregelsæt i overenskomsten mellem KL og FOA Fag- og arbejde ydes der et fast månedligt tillæg på 3.043 kr. i 1.3.2000-niveau. Her ud over honoreres præsterede arbejdstimer ifm. alle helligdage med 50%.

§ 15. Barns 1. og 2. sygedag og hospitalsindlæggelse

Der gives hel eller delvis tjenestefrihed med sædvanlig løn til pasning af et sygt barn på dettes første og anden sygedag, hvis barnet er under 18 år, har ophold hos den ansatte, og fravær er nødvendigt af hensyn til barnet.

Til medarbejdere, for hvem det er nødvendigt at lade sig indlægge på hospital sammen med et barn under 14 år, ydes tjenestefrihed med sædvanlig løn. Medarbejderen skal på opfordring fremlægge dokumentation for hospitalsindlæggelsen. Denne frihed gælder alene den ene indehaver af forældremyndigheden, og der er maksimalt ret til betalt frihed i sammenlagt en uge pr. barn inden for en 12 måneders periode.

§ 16. Omsorgsdage

Omsorgsdage følger den til enhver tid gældende aftale mellem KTO og de regionale og kommunale arbejdsgivere om fravær af familiemæssige årsager

§ 17. Barsel

Medarbejderne er omfattet af samme regler som den til enhver tid gældende aftale mellem KTO og de regionale og kommunale arbejdsgivere om fravær af familiemæssige årsager.

§ 18. Kompetenceudvikling

Der afholdes en gang årligt kompetenceudviklingssamtaler/MUS-samtaler med medarbejderen, hvor blandt andet kompetenceudvikling og efteruddannelse drøftes således at den faglige-/personlige udvikling løbende foregår og kan matche Holbrogaards indsatsområder/prioriteringer.

§ 19. Opsigelse

Opsigelsesvarslet følger den til enhver tid gældende aftale mellem KTO og de regionale og kommunale arbejdsgivere om opsigelsesvarsler.

Meddelelse om uansøgt afsked sendes til den ansatte. Samtidig sendes kopi af afskedigelsen til FOA.

Skønner FOA, at en afskedigelse ikke kan anses for rimeligt begrundet i pågældendes eller virksomhedens forhold, kan spørgsmålet inden for en frist af en måned kræves forhandlet med virksomheden. Fører denne forhandling ikke til enighed, og den ansatte har været uafbrudt beskæftiget i virksomheden i mindst otte måneder på tidspunktet for opsigelsen, kan sagen indbringes for et afskedigelsesnævn, som består af tre medlemmer, hvoraf en vælges af virksomheden og en af organisationen, og en opmand af parterne i fællesskab. Såfremt der ikke opnås enighed om valget af opmanden, anmodes Arbejdsrettens formand om at udpege denne.

Nævnet fastsætter selv sin forretningsorden. For nævnet kan foretages afhøring af parter og vidner. Nævnet afsiger en motiveret kendelse. Hvis nævnet finder, at opsigelsen ikke er rimeligt begrundet i den ansattes eller virksomhedens forhold, kan det pålægges virksomheden, såfremt den pågældende og virksomheden ikke begge ønsker ansættelsesforholdet opretholdt, at afbøde virkningerne af opsigelsen ved fastsættelse af en godtgørelse. Størrelsen af godtgørelsen fastsættes af nævnet og skal tage hensyn til sagens omstændigheder og til hvor længe ansættelsesforholdet har varet. Godtgørelsen kan maksimalt fastsættes til sædvanlig løn for en periode svarende til det dobbelte af virksomhedens opsigelsesvarsel over for den ansatte. Nævnets omkostninger i forbindelse med sagen fastsættes af nævnet. Omkostningerne fordeles mellem parterne eller pålægges den tabende part.

§ 20. Tjenestefrihed

Der kan gives tjenestefrihed uden løn, hvis det er foreneligt med arbejdet. Virksomheden har ansvaret for, at der er en stilling ledig til den pågældende ved tjenestefrihedens ophør.

§ 21. Ferie

Medarbejderen er omfattet af den til enhver tid gældende aftale mellem KTO og de regionale og kommunale arbejdsgivere om ferie.

§ 22. Diskretionspligt

Medarbejderne skal iagttage tavshed med hensyn til de forhold, som pågældende i sin stilling bliver bekendt med, og hvis hemmeligholdelse ifølge sagens natur er påkrævet eller bliver pågældende foreskrevet af virksomheden. Tavshedspligten ophører ikke med fratrædelse fra virksomheden.

§ 23. Voldgift

Enhver uoverensstemmelse vedrørende forståelse af denne overenskomst afgøres i faglig voldgift efter reglerne i "Norm for regler for behandling af faglig strid".

§ 24. Hovedaftale

Den til enhver tid værende hovedaftale mellem Dansk Arbejdsgiverforening (DA) og Landsorganisationen i Danmark (LO) finder tilsvarende anvendelse for dette overenskomstforhold.

§ 25. Samarbejdsregler

På de faste personalemøder – tages alle ændringer ift. Holbrogaards drift og arbejdsopgaver mv. op. Personalet inddrages/informeres i og omkring alle beslutninger på Holbrogaard.

§ 26. Tillidsrepræsentanter

Medarbejderne vælger blandt de anerkendte dygtige medarbejdere en tillidsrepræsentant. Oprettelse af selvstændige afdelinger af virksomheden, kan der i en sådan afdeling vælges en tillidsrepræsentant, når der er mindst fem ansatte. Valgperioden er 2 år. Ved mindre end 5 ansatte er der mulighed for at udnævne en kontaktperson.

Valgets resultat meddeles FOA, som anmelder valget til virksomheden. Eventuel indsigelse fra virksomhedens side mod det foretagne valg meddeles FOA senest 14 dage efter modtagelsen af meddelelsen om valget.

Det er tillidsrepræsentantens pligt såvel over for sine kolleger og sin organisation som over for ledelsen at gøre sit bedste for at fremme og vedligeholde rolige og gode arbejdsforhold.

Efter aftale med ledelsen skal der, i den udstrækning arbejdets art og omfang tillader det, gives tillidsrepræsentanten den nødvendige frihed til at deltage i relevante kurser. Det anbefales, at en nyvalgt tillidsrepræsentant, som ikke forud for valget har gennemgået kursus for tillidsrepræsentanter, hurtigst muligt efter valget gennemgår en sådan uddannelse.

En tillidsrepræsentants afskedigelse skal begrundes i tvingende årsager. Såfremt virksomheden påtænker at afskedige en tillidsrepræsentant, indkaldes FOA Sydlyn afdeling til møde herom. Opnås ikke enighed, skal et afskedigelsesnævn nedsættes, jf. § 17. Det bør tilstræbes, at sagens behandling fremmes mest muligt, således at afgørelsen foreligger inden opsigelsesperiodens udløb.

Foreligger der i sagen sådanne særlige forhold, som klart giver udtryk for, at der har foreligget organisationsforfølgelse, kan dette spørgsmål indbringes for Arbejdsretten.

§ 27. Ikrafttræden og opsigelse

Stk. 1. Denne overenskomst har virkning fra den 1.8.2010. Aftalen genforhandles 1. august 2014.

Stk. 2. Overenskomsten justeres lønmæssigt, således at den følger den til enhver tid gældende overenskomst mellem KL og FOA – Fag og Arbejde.

Godkendt af Hovedbestyrelsen
København, den

København, (dato)

29 OKT. 2013

Behandlingsstedet
Holbrogaard
For Virksomheden
5600 Faaborg
Tlf. 62 62 18 00
Fax 62 62 29 01

21/10-13

Carl Kemp

For FOA:

4/10-13
FOA
FAG OG ARBEJDE
Møllegaade 56
5700 Svendborg
Tlf. 46 97 27 27

BILAG 1

Holbrogaard – ændringer i mødeplanen, jf. § 9, stk. 2 til 4.

Baggrunden:

Der er tale om en arbejdsplads, som vægter fleksibilitet højt. Dette gælder både medarbejdere og ledelse.

Gruppen af nattevagter består af 3 fastansatte.

Det er virkeligheden at arbejdssituationen i hverdagen på Holbrogaard er vanskelig at planlægge, idet antallet af beboeres konkrete tilstedeværelse kan ændre sig fra midt i ugen til weekenden.

Derfor vil det af og til være nødvendigt, at ændre på vagtplanen.

Desuden foregår der ofte en frivillig bytning af vagter personalet imellem. Ved vagtbytte kræves der stor selvdisciplin i forhold til registrering i vagtplanlægningsprogrammet Deltaplan. Ændringer der kendes på tidspunktet for afholdelse af personalemødet skal gennemgås på mødet som et fast punkt. Den eller de ansvarlige for Deltaplanen skal umiddelbart herefter ajourføre Deltaplanen.

Derfor indføres der en paragraf i overenskomsten herom. Denne beskriver hvad der betragtes som ændringer og hvad der udløses af compensation.

Der skal lokalt på personalemødet drøftes hvilken compensation, der skal gives den ansatte i den situation, hvor der forekommer mere end 2 pålagte ændringer i mødeplanen (8 ugers plan).