

SÆROVERENSKOMST 2026 - 2029

Mellem



Dansk Socialrådgiverforening



Djøf

på vegne af AC-medlemsorganisationerne

og



§ 1

OMRÅDE OG FORMÅL

Overenskomsten omfatter alle medarbejdere ansat i FOA Vestsjælland.

Overenskomsten sikrer, at ansatte kan organisere sig i forhold til uddannelsesmæssig baggrund – men samtidig at forskelligheden favnes i et arbejdsfællesskab, hvor ansatte med samme type job, arbejder under samme løn- og ansættelsesvilkår.

Jobbet, ikke uddannelsen, er afgørende for lønnen.

§ 2

ARBEJDSSTID

Stk. 1

- a. Den ugentlige arbejdstid udgør 36,5 time inklusiv 30 minutter selvbetalt og uforstyrret pause.
 1. Det tilstræbes at pausen lægges som daglig frokost á 30 minutter
- b. Timelønsfaktoren beregnes af faktor 147,33 timer månedligt, svarende til 34 timers effektiv ugentlig arbejdstid.

Stk. 2

- a. For medarbejdere på fast arbejdstid placeres arbejdstiden på ugens første 5 dage i tidsrummet mellem 7 og 18.
- b. Arbejdstiden skal i videst muligt omfang ligge indenfor fagforeningens åbningstid.
- c. Arbejdstiden registreres i Timeguru og timer udover ansættelsesnorm afspadseres 1:1.
- d. Flekssaldoen kan være plus / minus 25 timer. Det tilstræbes at medarbejdere ikke kommer over 25 timer plus. I så fald skal der mellem leder og medarbejder lægges en plan for afvikling af ekstratimerne.
- e. Ved fratrædelse skal ekstratimer i videst muligt omfang afvikles i opsigelsesperioden. Ekstratimer, der ikke kan afvikles i opsigelsesperioden, bliver udbetalt med sidste lønudbetaling.
- f. Medarbejdere på fast tid, der deltager i aften- og weekendmøder honoreres efter overarbejdsbestemmelserne i § 9.

Stk. 3

- a. Konsulenter (på grundløn 43 og derover) er ansat på flydende tid og har dermed ikke en fast tilrettelagt arbejdstid. Arbejdstiden tilrettelægges efter arbejdssituationen.
- b. Arbejdstiden registreres i Timeguru og timer udover ansættelsesnorm afspadseres 1:1.
- c. Flekssaldoen kan være minus 25 og plus 50 timer. Det tilstræbes dog, at medarbejdere ikke kommer over 25 timer plus. I så fald skal der mellem leder og medarbejder lægges en plan for afvikling af ekstratimerne.
- d. Dette arbejdstidsprincip kan ligeledes aftales for andre specialistfunktioner såsom IT-konsulenter, analysemedarbejdere, kommunikationsmedarbejder og økonomimedarbejder.

- e. Der kan opstå behov for, at medarbejderen arbejder mere end sin normale daglige arbejdstid – hvilket man vil være forpligtet til. Det ligger organisationen på sinde, at der er en rimelig balance mellem arbejds- og familieliv.
- f. Ved fratrædelse skal ekstratimer i videst muligt omfang afvikles i opsigelsesperioden. Ekstratimer, der ikke kan afvikles i opsigelsesperioden, bliver udbetalt med sidste lønudbetaling.
- g. Medarbejdere på grundløn 43 og derover er ikke omfattet af overenskomstens § 9

Stk. 4

- a. Husassistenter og erhvervsuddannede serviceassistenter på fast arbejdstid placeres arbejdstiden på ugens første 5 dage i tidsrummet 6 og 18.
- b. Arbejdstiden registreres i Timeguru og timer udover ansættelsesnorm afspadseres 1:1.
- c. Flekssaldoen kan være plus / minus 25 timer. Det tilstræbes at medarbejdere ikke kommer over 25 timer plus. I så fald skal der mellem leder og medarbejder lægges en plan for afvikling af ekstratimerne.
- d. Ved fratrædelse skal ekstratimer i videst muligt omfang afvikles i opsigelsesperioden. Ekstratimer, der ikke kan afvikles i opsigelsesperioden, bliver udbetalt med sidste lønudbetaling.
- e. Medarbejdere på fast tid, der deltager i aften- og weekendmøder honoreres efter overarbejdsbestemmelserne i § 9.

Stk. 5

- a. Grundlovsdag, 1. maj, fredag efter Kr. Himmelfart, 24. og 31. december samt valgdage ved folketings-, regionsråds-, kommunal- og EU-valg er fridage.
- b. Ved kursusaktivitet eller arbejde på en overenskomstmæssig fridag give erstatningsfri for medgået tid, dog minimum en arbejdsdag.

Stk. 6

Ved borgerligt ombud ydes frihed med løn svarende til de enhver tid gældende bestemmelser for kommunal ansatte tjenestemænd.

§ 3

DELTID

Stk. 1

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

Stk. 2

Ved beregning af løn for deltidsansatte benyttes timefaktor 147,33 (gennemsnitligt antal effektive arbejdstimer pr. måned for fuldtidsansat)

Stk. 3

Ved ansættelse af deltidsbeskæftigede, aftales i hvert enkelt tilfælde normalarbejdstiden (længde og placering). Ændring af denne normalarbejdstid, kan kun ske med Funktionærlovens varsel eller efter gensidig aftale med ledelsen.

§ 4

LØNFORHOLD

Stk. 1

Lønnen følger løntrinsskala som aftalt mellem KL og Forhandlingsfællesskabet, område 1.

Stk. 2

Lønnen udbetales månedsvis bagud, senest den 25. i måneden.

Stk. 3

Løndannelsen består af 3 elementer:

a. Grundløn

Gives for de basisfunktioner i den pågældende stilling, som medarbejdere forventes at være i stand til at varetage som nyansat/nyuddannede. Alle nyansatte er garanteret grundløn indenfor deres stillingskategori.

Grundlæggende kurser og kurser, som er nødvendige for at holde sin viden og færdigheder inden for området ajour, er dækket af grundlønnen.

Dækket af grundlønnen er også ændringer af funktioner eller nye funktioner, der opstår i forlængelse af den almindelige udvikling i arbejdsopgaver og teknologi. Der udarbejdes som en del af denne aftale en nærmere beskrivelse af basisforudsætninger for grundløn og kriterier for funktions- og kvalifikationsløn ud fra hidtidige drøftelser.

b. Funktionsløn

Gives for jobfunktioner, som ligger ud over dem, der er indeholdt i den pågældendes grundløn. Funktionerne skal være særlige funktioner, der ligger ud over dem, der forudsættes varetaget for gruppens grundløn.

c. Kvalifikationsløn

Gives for personlige kompetencer, viden og færdigheder. Kvalifikationsløn baseres på den enkelte medarbejders kvalifikationer og tager udgangspunkt i objektive forhold som eksempelvis uddannelse og erfaring.

Stk. 4

- a. Grundlønnen for husassistenter er 19
- b. Grundlønnen for erhvervsuddannede serviceassistenter er 24
- c. Grundlønnen er 27 – 32 – 39 for medarbejdere, der primært beskæftiger sig med administrative opgaver, herunder reception, opgaver med økonomi, bogføring,

administrativ sagsbehandling, sygefraværssamtaler og øvrig medlemsrettet sagsbehandling.

- d. Grundlønnen er 43 – 45 – 47 for ansatte, herunder konsulenter f.eks. med selvstændig forhandlings- og beslutningskompetence for både løn, lokal- og forhåndsftaler, samt afskedigelsessager og øvrige faglige sager. Ansatte på grundløn 43 – 47 er ansat på flydende tid.
- e. I tillæg til grundløn udbetales månedligt et årligt grundbeløb på kr. 410 i marts 2000 niveau. Tillægget gives alene som tilskud til kontingent til medlemmer af de af overenskomsten bærende parter. Der kan af ledelsen eller TR afkræves dokumentation, hvis man ønsker tillægget.
 - 1. Pr.01.04.27 hæves beløbet til kr. 1945 i marts 00-niveau
- f. Ved ansættelse af studentermedhjælper aftales løn og arbejdstid individuelt med den enkelte.

Stk. 5

Tillidsrepræsentanter og andre ansatte med tillidshverv i FOA Vestsjælland skal have samme adgang til funktions- og kvalifikationsløn, som hvis de havde fuld mulighed for at fungere i deres sædvanlige job.

Stk. 6

Medarbejdere, som ikke efter 2 års ansættelse i kraft af kvalifikationsløn og funktionsløn har opnået en lønfremgang svarende til to løntrin, ydes et garantilønstillæg, således man er sikret en stigning på 2 løntrin efter 2 års ansættelse i forhold til grundlønnen.

Stk. 7

Forhandlingsprocedure

- a. Der forhandles funktions- og kvalifikationsløn mellem ledelsen og TR, eller den parterne har delegeret kompetencen til. TR kan lade sig bistå af relevant organisation.
- b. Der forhandles normalt funktions- og kvalifikationsløn en gang om året pr. 1. april dog jf. forhandlingsfællesskabets resultatprotokol. Herudover forhandles der ved nyansættelser, stillingsskift og væsentligt ændrede funktioner.
- c. Ved nyansættelser og stillingsskift skal stillingsopslag forelægges TR, der også deltager ved ansættelsessamtaler samt de efterfølgende løndrøftelser.
- d. Der skal være dokumentation for, hvad der opnås enighed om ved forhandlingerne.

§ 5

ELEVER

Elever følger løn- og ansættelsesvilkår som beskrevet i Dansk Erhvervs Funktionæroverenskomst for Handel, Viden og Service. Der er dog mellem parterne aftalt et tillæg til ansættelseskontrakt jf. overenskomstens bilag 1.

§ 6

TIMELØNNEDE

Stk. 1

Ekstrahjælp aflønnes med timeløn, der beregnes som årslønnen delt med timenormen pr. år, på stillingens grundløn og evt. tillæg, jf. § 4. Ved beregning af timeløn benyttes faktor 147,33

Stk. 2

Timelønnede overgår til aflønning med månedsløn senest fra den første i måneden efter en måneds beskæftigelse.

Stk. 3

Til timelønnede ydes der på søgnehelligdage og på de i § 2, stk. 4 nævnte fridage løn for det antal timer, vedkommende skulle have været beskæftiget den pågældende dag, såfremt vedkommende er ansat både før og efter søgnehelligdagen / fridagen.

§ 7

DIÆTER

Der ydes diæter og dækning af rejseudgifter efter de i FOA Vestsjællands til enhver tid gældende regler.

§ 8

PENSION

Stk. 1

FOA indbetaler af bruttolønnen 14 % til en pensionsordning til den af medarbejderen valgte pensionsselskab. Dog henføres husassistenter og erhvervsuddannede serviceassistenter til PenSam Pension.

Stk. 2

Pension indbetales fra ansættelsestidspunktet.

Stk. 3

Ved vikariater med en varighed på 1 måned og derunder indbetales der ikke pension. Forlænges vikariatet ud over en måned indbetales pension med tilbagevirkende kraft.

Stk. 4

Pensionsordningen opretholdes ved tjenestefrihed i h.t overenskomstens § 15 stk. 4.

Stk. 5

- a. Der indbetales pension for medarbejdere, der vælger barsels- og børnepasningsorlov på dagpenge i henhold til Forhandlingsfællesskabets aftale om fravær af familiemæssige årsager.
- b. Der indbetales fuld pension i den ulønnede del af orlovsperioden i op til 20 uger.

Stk. 6

Betalt merarbejde for deltidsansatte er pensionsgivende.

§ 9

MER- OG OVERARBEJDE

Stk. 1

Parterne er enige om at mer- og overarbejde så vidt muligt bør undgås. Det daglige arbejde skal tilrettelægges således mer- og overarbejde undgås.

Stk. 2

- a. Ved overarbejde forstås arbejde, der udføres efter anmodning fra den pågældendes leder eller dennes indforståelse, og som lægges uden for den enkeltes ordinære arbejdstid.
- b. Ved merarbejde forstås arbejde, der udføres af deltidsansat medarbejder efter anmodning fra den pågældendes leder eller dennes indforståelse, og som lægges uden for den enkeltes ordinære arbejdstid og op til 34,5 timer om ugen. Herefter er der tale om overarbejde.

Stk. 3

- a. Overarbejde betales med 100 %.
- b. Ved beregning af overarbejde er en måned lig med 147,33 time. Overarbejde beregnes pr. påbegyndt halve time.
- c. For merarbejde ydes normal timebetaling.

Stk. 4

Overarbejde på hverdage kan kun forekomme uden for normalarbejdstiden, jf. § 2. Ved overarbejde på lørdage samt på søn- og helligdage betales for mindst 3 timer.

Stk. 5

Overarbejde skal varsles senest dagen før. Ved varsling samme dag udbetales et tillæg svarende til 1 times løn.

Stk. 6

Medarbejderen kan vælge, om det udførte mer- og overarbejde samt overarbejdstillæg skal udbetales eller afspadseres. Betalingsformen aftales inden overarbejdet udføres.

Stk. 7

Medarbejdere ansat efter § 2 stk. 3 ydes ikke betaling for mer- og overarbejde.

§ 10

OPSIGELSE

Stk. 1

Opsigelsesfristen følger bestemmelserne i Funktionærloven.

Stk. 2

Ved uansøgt opsigelse fremsendes meddelelse om opsigelsen og begrundelsen herfor til TR.

Stk. 3

Parterne er enige om, at der tilsikres medarbejderne den størst mulige tryghed i ansættelsen.

Stk. 4

Funktionærlovens § 5 stk. 2 om forkortet opsigelsesvarsel ved 120 dages sygdom finder ikke anvendelse

§ 11

FERIE

Stk. 1

Ferieloven er gældende

Stk. 2

Hovedferie skal være planlagt **og godkendt** senest 1. februar det pågældende år.

Stk. 3

Der beregnes 3 % i særlig feriegodtgørelse, som udbetales jf. ferielovens bestemmelser.

Stk. 4

Særligt ferietillæg ud over de 1%, der indgår i feriekortet, og som ikke allerede er udbetalt jf. ferielovens bestemmelser, udbetales ved fratrædelse.

Stk. 5

Udover de fem ugers lovbestemt ferie har ansatte ved FOA Vestsjælland ret til yderligere 5 feriefridage. Optjening og afvikling følger Forhandlingsfælleskabets aftale om 6. ferieuge, aftale nummer 05.11.

Stk. 6

Ferie og feriefridage afvikles som udgangspunkt som hele eller hvis medarbejderen ønsker det, kan halve dage aftales.

§ 12

FOA-UGEN

Stk. 1

Til alle ansatte ydes der årligt 1 uges betalt frihed. Optjening og afvikling følger bestemmelserne i Forhandlingsfællesskabets aftale nummer 05.11

Stk. 2

- a. Ved fratrædelse anses FOA-ugen for afviklet før den optjente ferie.
- b. FOA-ugen kan ikke udbetales eller overføres. Er FOA ugen ikke afholdt, anses den som tabt.

Stk. 3

Er det på grund af barsels- og forældreorlov ikke muligt at afholde FOA dage/uge, ydes der erstatningsfrihed for de tabte dage.

Stk. 4

FOA-ugen kan eventuelt overføres ved længerevarende sygdom.

§ 13

FRITVALGSKONTO

Stk. 1

Af bruttolønnen indbetales til fritvalg 5,63 %.

- a. Pr. 01.01.2027 hæves indbetaling med 0,05% til 5,68%
- b. Pr. 01.04.2027 hæves indbetaling med 0,2% til 5,88%
- c. Pr 01.01.2028 hæves indbetaling med 0,1 % til i alt 5,98 %

Det er aftalt at en evt. reststigning i overenskomstperioden der ikke udmøntes som generel lønstigning, tilskrives fritvalgskontoen.

Stk. 2

- a. Medarbejderen kan vælge mellem at få pengene indsat på pensionsordningen, få dem løbende udbetalt som løn eller udbetalt 1 gang årligt med maj lønnen for maj måned – eller en kombination af disse 3.
- b. Medarbejdere ansat før 2015, der på daværende tidspunkt har valgt to fritvalgsdage årligt bevarer denne mulighed.

§ 14

SYGDOM

Stk. 1

Sygdom betragtes som lovligt forfald og meddelelse herom følger lokale retningslinjer.

Stk. 2

Ved fravær på grund af sygdom kan der forlanges lægelige dokumentation. Udgiften til dette afholdes af arbejdsgiver.

Stk. 3

Der ydes betalt frihed til undersøgelse/behandling hos læge, tandlæge, specialist, herunder kiropraktor, lægeordineret fysioterapi samt til ambulant hospitalsbehandling, som følge af henvisning fra læge, samt svangerskabsundersøgelser.

- a. Det tilstræbes af medarbejderen, at lægebesøg mv. lægges udenfor arbejdstiden

Stk. 4

Der ydes betalt frihed på barns 1., 2. og 3. hele sygedag. Ved tilkald på arbejdet, regnes den efterfølgende dag i samme sygdomsperiode som 1. sygedag.

Stk. 5

Der gives betalt frihed til barns læge- og tandlægebesøg. Det tilstræbes af medarbejderen, at besøgene lægges udenfor arbejdstid.

Stk. 6

Forhandlingsfællesskabets aftale om fravær af familiemæssige årsager – kapitel 8 – finder anvendelse. Aftalen giver ret til tjenestefrihed, når betingelserne i Barselslovens § 26 samt Lov om Social Service § 42 og § 119 er opfyldt. Dette gælder;

- a. Hvis sygdom eller ulykke i nærmeste familie gør det påtrængende nødvendigt, at den ansatte er til stede gives der ret til tjenestefrihed af kortere varighed. Dette aftales med nærmeste leder.
- b. Ansatte, som er forældre til børn under 14 år, har ret til tjenestefrihed med løn i op til 10 arbejdsdage pr barn indenfor på hinanden 12 følgende måneder ved barnets hospitalsindlæggelse, herunder hvis barnet under indlæggelsen opholder sig i hjemmet.
- c. Der ydes helt eller delvis tjenestefrihed med løn til pasning af alvorligt syge børn under 18 år når betingelserne for at få dagpenge efter § 26 i barselsloven er opfyldt. Tjenestefrihed kan begrænses til en måned pr år pr barn. Der kan herudover aftales yderligere tjenestefrihed.
- d. Såfremt der bevilges plejevederlag til pasning af døende i hjemmet ydes der helt eller delvis tjenestefri med sædvanlig løn. FOA Vestsjælland er dog berettiget til at få udbetalt det beløb den ansatte ellers ville være berettiget til i plejevederlag.

§ 15

GRAVIDITET OG ADOPTION

Stk. 1

I forbindelse med fødsel eller adoption har forældrene ret til fravær i henhold til de gældende regler i "Lov om ligebehandling af mænd og kvinder med hensyn til beskæftigelse og barselsorlov m.v." samt "Loven om ret til orlov og dagpenge ved barsel"

Stk. 2

Den til enhver tid gældende aftale mellem Forhandlingsfællesskabet og Kommunernes Landsforening om kommunalt ansattes adgang til fravær fra tjenesten i forbindelse med graviditet, barsel og adoption finder anvendelse (Aftale om fravær af familiemæssige årsager).

Stk. 3

Er retten til 8 ugers frihed før forventet fødsel ikke udnyttet fuldt ud, kan de resterende dage overføres til efter fødslen.

Stk. 4

Er den gravide sygemeldt pga. graviditeten i perioden inden fødslen, påbegyndes barselsorlov 8 uger før forventet fødsel.

Stk. 5

- a. I den del af den ansattes barselsorlov, hvor der ikke gives fuld løn efter stk. 2, ydes der 20 % lønkompensation. Retten hertil består ved siden af den ansattes eventuelle ret til dagpenge iht. Barselloven.
- b. Der kan dog maksimalt opnås lønkompensation for, hvad der svarer til 22 ugers ulønnet orlov pr. afholdt orlov.
- c. Grænsen på 22 uger for hvad der maksimalt kan ydes lønkompensation i betyder at en medarbejder, der benytter sig af muligheden for at udstrække orloven med 8 eller 14 uger, vil få en forholdsmæssig nedskrivning af lønkompensationen i perioden.

§ 16

OMSORGS-DAGE

Stk. 1

En ansat har ret til fravær fra arbejdet med sædvanlig løn i 2 dage pr. kalenderår pr. barn til og med det år, hvor barnet fylder 7 år.

Stk. 2

Ikke-afholdte omsorgsdage bortfalder ved kalenderårets udløb. Dog kan omsorgsdage fra barnets fødselsår overføres til afholdelse det efterfølgende år.

§ 17

SOCIALT KAPITEL OG SENIORORDNING

Stk. 1

Senioraftale for medarbejdere i FOA Vestsjælland er gældende. Aftalen er vedlagt som bilag.

§ 18

VELFÆRDSORDNINGER

Stk. 1

Der er mulighed for 13 behandlinger i form af massage el. lignende af en halv time pr. medarbejder over et år. Behandlingsmuligheder er beskrevet i FOA Vestsjællands interne retningslinjer. Behandlingstid tæller ikke som arbejdstid.

Stk. 2

En medarbejder, der ikke bruger sine behandlingstider, kan ikke overføre dem til en kollega. De behandlinger, en medarbejder ikke når at bruge inden udløb af pågældende periode, er tabt. Der kan ikke overføres behandlinger fra en periode til en anden.

Stk. 3

Ansatte efter denne overenskomst er omfattet af abonnement i Falck Healthcare.

§ 19

UDVIKLINGSFOND

Stk. 1

Til uddannelsesmæssige formål indbetaler FOA Vestsjælland det til enhver tid gældende ørebeløb pr. præsteret arbejdstime, som er aftalt mellem FH og DA, for de af overenskomsten omfattede medarbejdere. Beløbet opkræves af Det Kooperative Fællesforbund.

Stk. 2

FOA Vestsjælland yder frihed til FIU-kurser efter forudgående aftale imellem medarbejder og FOA Vestsjælland.

§ 20

KOMPETENCEUDVIKLING

Stk. 1

Parterne finder det afgørende, at medarbejderne får mulighed for kompetenceudvikling både gennem det daglige arbejde og gennem efter- og videreuddannelse.

FOA Vestsjælland udreder kursusafgift og løn til relevant efteruddannelse efter forudgående aftale mellem medarbejderen og FOA Vestsjælland.

Stk. 2

Der udarbejdes uddannelsesplan for den enkelte medarbejder.

Stk. 3

Det er aftalt, at FOA Vestsjælland betaler 820 kr. pr. år pr. medarbejder omfattet af overenskomstens § 2 stk. 2 og 3 såfremt disse er medlem af HK, til HK/Privats kompetence- og karrierefond i henhold til Aftale om fonden, som fremgår af bilag.

HK Privat meddeler ved udgangen af året, alene antal, FOA Vestsjælland skal indbetale for.

§ 21

HELTIDSULYKKEFORSIKRING

Medarbejdere omfattet af denne overenskomst er omfattet af en firmabetalt og arbejdsgivervalgt heltidsulykkesforsikring fra ansættelsesdatoen.

§ 22

TILLIDSREPRÆSENTANTBESTEMMELSER

Stk. 1

Valg af tillidsrepræsentant

- a. Som talsmand over for virksomhedens ledelse vælger personalet en tillidsrepræsentant
- b. Tillidsrepræsentanten varetager hvervet på vegne af alle medarbejdere på overenskomsten
- c. Der kan vælges en suppleant for den valgte tillidsrepræsentant.
- d. Suppleanten fungerer på de tidspunkter, hvor tillidsrepræsentanten ikke er til stede i virksomheden.
- e. Suppleanten er omfattet af de samme rettigheder og pligter som tillidsrepræsentanten.
- f. Valgene er ikke gyldige, før de er godkendt af den valgte organisation og dette er meddelt virksomhedens ledelse.

Stk. 2

Hvem kan vælges

- a. Medarbejdere der har været ansat i mindst 6 måneder i virksomheden. Hvis begge parter er enige, kan der dispenseres fra anciennitetskravet.

- b. Medarbejdere, som er medlem af den af overenskomsten omfattede organisationer.

Stk. 3

Tillidsrepræsentantens opgaver

- a. Det er tillidsrepræsentantens pligt, såvel over for sin organisation som over for virksomheden at gøre sit bedste for at jævne ethvert opstået stridsspørgsmål og vedligeholde og fremme et roligt og godt samarbejde på arbejdsstedet.
- b. I anliggender vedrørende løn- og arbejdsforhold, der direkte berører en eller flere medarbejdere, kan tillidsrepræsentanten, når det ønskes, og tillidsrepræsentanten efter en foretagen undersøgelse finder det berettiget, forelægge klager eller henstillinger for arbejdsgiveren.
- c. Er tillidsrepræsentanten ikke tilfreds med virksomhedens afgørelse, står det tillidsrepræsentanten frit at anmode sin eller eventuelt pågældende medarbejders organisation om at tage sig af sagen, men det er tillidsrepræsentantens og dennes kollegers pligt at fortsætte arbejdet uforstyrret, indtil anden bestemmelse træffes af organisationens ledelse.
- d. Tillidsrepræsentanten skal i forståelse med virksomhedens ledelse have nødvendig mulighed for at varetage sit tillidshverv i anliggender, der angår virksomheden og de omhandlende kolleger.
- e. Efter aftale med virksomhedens ledelse skal der gives tillidsrepræsentanten frihed til i passende omfang at deltage i faglige kurser.
- f. Tillidsrepræsentanten skal medvirke ved ansættelser og afskedigelser, der skal tilgå tillidsrepræsentanten kopier af ansættelsesbeviser og opsigelser.

Stk. 4

Til tillidsrepræsentanten udbetales et tillæg på 9.000 kroner årligt i marts 2000-niveau

Til arbejdsmiljørepræsentanten udbetales et tillæg på 9.000 kroner årligt i marts 2000-niveau.

Stk. 5

Klub

- a. Når medarbejderne i virksomheden slutter sig sammen i en klub, skal tillidsrepræsentanten være formand.
- b. 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.

Stk. 6

Afskedigelse af en tillidsvalgt

- a. Tillidsvalgtes afskedigelse skal begrundes i tvingende årsager. Det er en selvfølge, at den omstændighed, at en medarbejder fungerer som tillidsvalgt, aldrig må give anledning til, at den pågældende afskediges eller, at den pågældendes stilling forringes.
- b. Tillidsvalgte har ekstra 3 måneders opsigelse udover opsigelsesvarslerne i henhold til funktionærloven.

- c. Tillidsvalgtes ansættelsesforhold kan ikke opsiges inden dennes respektive organisation er underrettet og har haft mulighed for at få afskedigelsens berettigelse forhandlet. Denne forhandling skal være tilendebragt inden for 3 uger. Sagens fagretslige behandling fremmes mest muligt. Fratræden kan ikke ske, før den fagretslige behandling er tilendebragt.
- d. Disse regler gælder dog ikke, dersom arbejdsgiveren foretager en berettiget bortvisning af den tillidsvalgte i medfør af Funktionærlovens § 4.
- e. Hvis voldgiftsretten finder, at den foretagne opsigelse ikke er begrundet i tvingende årsager, kan retten underkende opsigelsen, medmindre samarbejdet mellem virksomheden og den tillidsvalgte har væsentligt lidt, eller må antages at ville væsentlig lide skade ved en fortsættelse af ansættelsesforholdet, kan retten bestemme, at arbejdsgiveren skal betale den tillidsvalgte en godtgørelse. Størrelsen af denne kan ikke overstige 52 ugers løn beregnet efter afskedigede arbejdstagers gennemsnitsfortjeneste gennem det sidste år.
- f. Foreligger der i sagen sådanne særlige forhold, som giver udtryk for, at der har foreligget organisationsforfølgelse, skal spørgsmålet løses efter reglen i overenskomstens bestemmelser om retsforhold.

§ 23

RETSFORHOLD

Stk. 1

Uoverensstemmelser mellem forannævnte organisation og de af overenskomsten omfattede medarbejdere, skal altid søges bilagt ved forhandling mellem de implicerede parter.

Stk. 2

Fortolkning af eller brud på overenskomst

- a. Såfremt der parterne imellem opstår uoverensstemmelser om fortolkning af gældende overenskomst, herunder brud på overenskomsten, skal disse søges bilagt ved forhandling mellem parterne.
- b. Kan der ikke ved nævnte forhandling opnås enighed parterne imellem, skal spørgsmålet indbringes for en voldgift, der nedsættes på følgende måde:
FOA Vestsjælland og personaleorganisationerne udpeger hver 2 voldgiftsmænd, og disse vælger i forening en opmand, der leder voldgiftsrettens forhandlinger og afsiger kendelse. Opnås der ikke enighed om valget af opmand, skal parterne anmode formanden for Arbejdsretten om at udpege denne.
- c. Opmanden kan pålægge bod.

Stk. 3

Høringsbestemmelse ved uansøgt opsigelse

- a. Ønsker FOA Vestsjælland at opsiges en medarbejder, skal der ske en forudgående høring af medarbejderen. Medarbejderen skal modtage en skriftlig underretning om den påtænkte afskedigelse mindst 5 fulde arbejdsdage forinden, FOA Vestsjælland påtænker at iværksætte afskedigelsen. Underretningen skal indeholde en begrundelse for den påtænkte afskedigelse.
- b. Helligdage, overenskomstmæssige fridage og tvungne feriedage medregnes ikke som arbejdsdage i ovennævnte frist.

- c. Samtidig med meddelelsen til den ansatte, skal der tilgå TR en underretning om den påtænkte uansøgte opsigelse. Underretningen skal indeholde sådanne oplysninger, at det fornødne grundlag for vurdering af opsigelsen er til stede, medmindre dette strider mod den tavshedspligt der følger af straffeloven, herunder tavshedspligt med hensyn til personlige forhold (GDPR).
- d. Tilbageholder FOA Vestsjælland tavshedsbelagte oplysninger, orienteres TR herom i forbindelse med underretningen.
- e. TR / personaleorganisation kan kræve sagen forhandlet forinden opsigelse finder sted, hvis TR / personaleorganisation ikke finder, at opsigelsen bør finde sted eller hvis TR / medarbejderorganisation ikke finder sagen tilstrækkeligt oplyst
- f. FOA Vestsjælland kan kræve forhandlingen afholdt inden udløbet af høringsfristen.
- g. Opnås der ikke enighed mellem parterne behandles opsigelsen efter reglerne i § 23 stk. 4

Stk. 4

Regler for afskedigelse

Ved afskedigelse af en medarbejder må vilkårligheder ikke finde sted, og indsigelser over påståede urimelige afskedigelser kan derfor behandles efter nedenstående regler:

- a. Afskediges en medarbejder, der har været uafbrudt beskæftiget i FOA Vestsjælland i mindst 3 måneder, har den pågældende ret til at begære oplysning om grunden til afskedigelsen. Eventuel uenighed om afskedigelser kan herefter søges bilagt som nedenfor beskrevet, idet rækkefølgen ikke kan fraviges:
- b. Lokal forhandling
Hvis man fra medarbejderside hævder, at afskedigelsen er urimelig og ikke sagligt begrundet i medarbejderens eller virksomhedens forhold, kan afskedigelsen indenfor en frist af en måned fra meddelt opsigelse kræves lokalt behandlet mellem FOA Vestsjællands ledelse og den lokale tillidsrepræsentant eller en repræsentant fra personaleorganisationen. Forhandlingen skal finde sted indenfor rimelig tid.
- c. Central forhandling
Opnås der ikke herved enighed, skal der, hvis den lokale tillidsrepræsentant eller personaleorganisationen begærer sagen videreført, omgående optages forhandling mellem FOA Vestsjællands ledelse og personaleorganisationen.
- d. Afskedigelsesnævn
Lykkes det ikke ved de centrale forhandlinger at opnå enighed, har HK Privat / Sjælland, Medlemsorganisationer af AC, Dansk Socialrådgiverforening samt FOA som overenskomstbærende part, ret til, inden for en frist af 15 dage efter afslutning af den centrale forhandling, at begære sagen gjort til genstand for behandling i et afskedigelsesnævn.
- e. Nævnet består af 4 medlemmer, hvoraf hver af parterne vælger 2 medlemmer, og en i fællesskab valgt opmand. Såfremt der ikke opnås enighed om valget af opmand, skal parterne i forening anmode Arbejdsretten om at udnævne denne.
- f. Klageskriftet sendes normalt senest 10 uger efter begæringen om behandling i afskedigelsesnævn er fremsendt. Svarskrift afgives herefter normalt inden 10 uger fra modtagelsen af klageskriftet.
Herefter indgås aftale mellem parterne om den videre procedure.
- g. Nævnet afsiger en motiveret kendelse. Hvis nævnet måtte finde, at den foretagne opsigelse er

urimelig og ikke begrundet i medarbejderens eller virksomhedens forhold, kan nævnet efter påstand herom underkende opsigelsen, medmindre samarbejdet mellem virksomheden og medarbejderen har lidt eller må antages at ville lide skade ved en fortsættelse af ansættelsesforholdet.

- h. Finder nævnet at opsigelsen er urimelig, men at ansættelsesforholdet alligevel ikke kan fortsætte, eller nedlægges der påstand om godtgørelse for en urimelig afskedigelse. Jf. ovenfor, kan nævnet bestemme at virksomheden skal betale den afskedigede en godtgørelse.
- i. Størrelsen af denne skal afhænge af sagens omstændigheder og ancienniteten af den uberettiget afskedigede medarbejder. Godtgørelsen kan ikke overstige 52 ugers løn beregnet efter den afskedigede medarbejders gennemsnitlige fortjeneste gennem det sidste år.

Stk. 5

Afgørelse af interesselvister

- a. På områder, hvor de direkte implicerede parter ikke opnår enighed i interesselvister, herunder fornyelse af overenskomsten, etablerer FOA Vestsjælland og de forhandlingsberettigede parter, et overenskomstudvalg på 8 medlemmer, hvoraf hver af parterne, i gældende overenskomstforhold, udpeger 2 medlemmer.
- b. De 5 parter vælger i forening en opmand, der leder overenskomstudvalgets forhandlinger og afsiger kendelse.
- c. Opnås der ikke enighed om valget af opmand, skal parterne anmode formanden for Arbejdsretten om at udpege denne.
- d. De spørgsmål, der opnås enighed om, eller som afgøres ved kendelse af forhandlingslederen, får virkning fra overenskomstens udløbsdato.
- e. Selv om en overenskomst er opsagt, er parterne dog forpligtet til at overholde dens bestemmelser, indtil anden overenskomst eller andet træder i stedet, enten ved forhandling eller jf. stk. a,b,c,d.

§ 24

VARSLING OG IVÆRKSÆTTELSE AF ARBEJDSSTANDSNING

Stk. 1

Indeværende bestemmelse finder anvendelse i forbindelse med overenskomstfornyelse.

Stk. 2

En arbejdsstandsning kan ikke finde sted i overenskomstens aftalte løbetid, medmindre der indtræder betalingsstandsning, eller hensynet til liv, velfærd eller ære afgiver tvingende grunde til at standse arbejdet, eller der er hjemmel hertil i kollektiv overenskomst

Stk. 3

Parterne anerkender hinandens ret til at varsle og iværksætte arbejdsstandsninger efter nedenstående regler.

Stk. 4

Strejke, lockout, blokade og boykot betragtes som arbejdsstandsninger.

Stk. 5

Beslutning om iværksættelse af arbejdsstandsning tilkendes gives de øvrige overenskomstparter ved særligt og anbefalet brev mindst 4 uger inden den iværksættes. Af brevet skal fremgå arbejdsstandsningens karakter og nærmere omfang.

Retshåndhævende konflikt kan dog varsles når som helst til iværksættelse med 7 dages varsel.

Stk. 6

Ved arbejdsstandsningens ophør genoptager arbejdstagerne uden unødigt ophold deres arbejde. Der må ikke fra nogens side finde fortrædiggelse sted i anledning af arbejdsstandsningen.

Stk. 7

Beslutter medarbejderne, som er medlemmer af HK, at iværksætte en arbejdsstandsning fremsendes kopi af brev jf. stk. 5 til afdelingssektorbestyrelsen i HK Sjælland / Privat, som herefter vil tage stilling til eventuel bevilling af strejkeunderstøttelse i henhold til reglerne herom i Handels- og Kontorforbundet i Danmark.

Stk. 8

Beslutter medarbejderne, som er medlemmer af AC-organisationerne, at iværksætte en arbejdsstandsning fremsendes kopi af brev jf. stk. 5 til Akademikernes Centralorganisation, som herefter vil tage stilling til eventuel bevilling af strejkeunderstøttelse i henhold til reglerne herom i Akademikernes centralorganisation

Stk. 9

Beslutter medarbejderne, som er medlemmer af Dansk Socialrådgiverforening, at iværksætte en arbejdsstandsning fremsendes kopi af brev jf. stk. 5 til Dansk Socialrådgiverforening, som herefter vil tage stilling til eventuel bevilling af strejkeunderstøttelse i henhold til reglerne herom i Dansk Socialrådgiverforening

Stk. 10

Beslutter medarbejderne, som er medlemmer af FOA, at iværksætte en arbejdsstandsning fremsendes kopi af brev jf. stk. 5 til FOA Forbund, som herefter vil tage stilling til eventuel bevilling af strejkeunderstøttelse i henhold til reglerne herom i FOA

Stk. 11

Beslutninger om arbejdsstandsning besluttet af medarbejderne i forening, ved $\frac{3}{4}$ dels flertal.

§ 25

ORGANISATIONSFORHOLD / FORENINGSFRIHEDSLOVEN

Det er uforeneligt med arbejdet i FOA Vestsjælland at være uorganiseret, hvorfor der opfordres til at være medlem af en relevant overenskomstpart som bærer forhandlingsretten for aftalen:

- a. HK Privat
- b. Dansk Socialrådgiverforening
- c. FOA
- d. Medlemsorganisationer under Akademikernes Centralorganisation

§ 26

SÆRLIGE BESTEMMELSER

Stk. 1

Ansættelsesforhold i øvrigt i henhold til Funktionærloven.

Stk. 2

Ingen nuværende højere lønninger eller andre goder må forringes som følge af indgåelse af nærværende overenskomst.

Stk. 3

Parterne er enige om, at de forbedringer, udover de generelle lønforhøjelser, der indgår i overenskomstresultatet for det kommunale område (Forhandlingsfællesskabets forlig) også skal indgå i fornyelsen af denne overenskomst.

§ 27

VARIGHED

Overenskomsten træder i kraft den 1. april 2026 og er gældende indtil den - af en af parterne - opsiges med 3 måneders varsel til ophør den 31. marts, dog tidligst 31. marts 2029.

For FOA Vestsjælland



Nicholas Riise
Formand



Gitte Dam
Næstformand

For Dansk Socialrådgiverforening



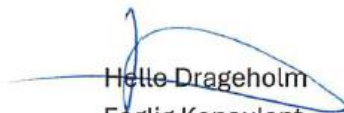
Niels Bojesen Rask,
Chefkonsulent



DJØF på vegne af AC organisationerne

René Óli Rasmussen, Chefkonsulent

For HK Privat



Helle Drageholm
Faglig Konsulent

Trine Jørgensen
Tillidsrepræsentant



**For FOA – Service, Kost, Teknik og
Beredsskabssektoren**



Thomas Brücker,
Sektorformand



Maria Bregnhardt,
Konsulent

BILAG 1

Overenskomstforhandlingerne 2026

Særoverenskomst

FOA Vestsjælland og HK Privat / Sjælland, FOA Forbund, DM samt DS

Aftale om ansættelsesvilkår for kontorelever

Det aftales at parternes paradigme til et tillæg til uddannelsesaftalen skal anvendes ved ansættelse af en kontorelev.

Slagelse den 28. april 2026

TILLÆG til ansættelsesbevis for kontorelever

1. Parter

Arbejdsgiver: FOA Vestsjælland
Adresse: Japanvej 2
Post nr. og by: 4200 Slagelse

CVR-nr:
Tlf: 46973860

OG

Elevens navn:
Adresse:
Post nr. og by:

2. Overenskomst

For ansættelsen er Funktionæroverenskomst for Handel, Viden og Service mellem HK Privat og Dansk Erhvervs Arbejdsgiver gældende.

3. Løn

Grundlønnen kan ikke være lavere end for kontorelever jf HVS. Er uddannelsesaftalen kortere end 3 år afkortes løntrin tilsvarende således at de højeste satser er gældende. Eleven slutter altid på satsen for sidste elevår.

☐ Der er aftalt en højere løn _____ kr. pr. mdr.

4. Arbejdstid

Den ugentlige arbejdstid udgør 36,5 timer inklusiv en halv times selvbetalt uforstyrret frokostpause.

Den ugentlige effektive arbejdstid udgør 34 timer.

Grundlovsdag, 1. maj, fredag efter Kr. Himmelfart, 24. og 31. december samt valgdage ved folketings-, regionsråds-, kommunal- og EU-valg er fridage.

5. Pension

Det er aftalt, at eleven får 14 % fuldt arbejdsgiverbetalt pension fra ansættelsestidspunktet.

6. Overarbejde

Overarbejde betales med 100 %. Ved beregning af overarbejde er en måned lig med 147,33 time.

Overarbejde beregnes pr. påbegyndt halve time.

7. Ferie

Det udbetales ferietillæg på 3 % og følger ferielovens bestemmelser. Herudover har eleven ret til 7. ferie, FOA-ugen, som følger optjening og afvikling jf KLs ferieaftale.

8. Heltidsulykkesforsikring

Eleven er under sin ansættelses omfattet af arbejdspladsens heltidsulykkesforsikring.

Aftale om HK Privats kompetence- og karrierefond

1. Med det formål at fremme arbejdsgiverens samlede kompetencer og medarbejdernes faglige, almene og personlige udvikling anbefales det, at arbejdsgiveren og medarbejderne arbejder med formel uddannelse som kompetenceudvikling på arbejdspladsen. Det kan både ske gennem det daglige arbejde, gennem opkvalificering og nye arbejdsopgaver samt gennem efter- og videreuddannelsesaktiviteter.

HK Privat vil som en naturlig og vigtig del af formålet med fonden, være med til at pege på relevante uddannelsesveje og opkvalificering af den enkelte medarbejder til brug for arbejdsgiveren og medarbejderen.

2. Planlægning af kompetenceudvikling

Parterne anbefaler, at medarbejderudvikling planlægges i forbindelse med regelmæssige medarbejdersamtaler.

Det anbefales ligeledes, at der ved planlægningen af kompetenceudviklingen tages udgangspunkt i medarbejdernes jobmæssige situation, alder og anciennitet, og det anbefales, at der opstilles personlige udviklingsmål for den enkelte medarbejder.

Til brug for disse samtaler har HK Privat lavet et uddannelseskatalog, som findes på HK Privats og Kooperationens hjemmeside.

Rammer og principper for uddannelsesplanlægning og kompetenceudvikling kan drøftes på en eller flere af følgende måder:

- Mellem den enkelte medarbejder og virksomheden.
- I et uddannelsesudvalg, sammensat af lige repræsentanter fra A- og B-siden.
- I samarbejdsudvalget.

3. Hvad giver fonden tilskud til

Medarbejderen skal have mindst 6 måneders sammenhængende ansættelsesanciennitet hos arbejdsgiveren og være organiseret i HK Privat.

Fonden giver tilskud til karrierefremmende uddannelse, der er omfattet af fondens uddannelseskatalog.

Fonden giver tilskud til det antal kursusdage om året pr. medarbejder, som parterne har aftalt i nærværende overenskomst.

Fonden giver tilskud til betaling for kurset, kursusmaterialer, transport til og fra kursusstedet, ophold ved internatkurser og fortæring i forbindelse med dagskurser og overnatning.