Overenskomst 2014 – 2017

mellem

Børns Vilkår

og

Akademikerorganisationerne

HK og Dansk Socialrådgiverforening

Børns Vilkår
FOR BØRN I DANMARK

§ 1 Dækningsområde

Overenskomsten omfatter funktionæransatte i Børns Vilkår.

§ 1 stk. 2

Direktøren og medlemmer af ledergruppen er undtaget Del I § 2 og § 3 og hele Del II
men følger Del III. Ikke-funktionærer er *ikke* dækket af nærværende overenskomst, herunder

- Eksterne bisiddere
- Eksterne tilkaldevikarer
- Andre ikke ikke-funktionærer honorar- eller timelønnede

§ 1 stk. 3

§§2-4 omfatter medarbejdere med de uddannelser, der er nævnt i bilag A til "Overenskomst for akademikere i Staten" (2013) og som ansættes i stillinger, der forudsætter anvendelse af en af de uddannelser, der er nævnt i dette bilag.

Derudover omfattes medarbejdere med andre uddannelser efter aftale, såfremt deres funktioner er af AC lignende karakter.

§ 1 stk. 4

§§5-7 omfatter administrative medarbejdere, som ikke er omfattet af stk. 3.

§ 1 stk. 5

§§ 8-9 omfatter studentermedhjælpere, andre timelønsansatte og unge under 18 år.

Del I Akademiske medarbejdere

§ 2 Løn

Akademiske medarbejdere indplaceres i det basisforløb, der er aftalt i "Overenskomst for Akademikere i Staten". Indplacering sker efter uddannelse og anciennitet. Akademiske medarbejdere indplaceres i basislønforløbet 4 – 8 med undtagelse af bachelorer og medarbejdere med andre uddannelser, som indplaceres i basislønforløbet 1 – 5.

§ 2 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 anciennitet.

Nyansatte indplaceres i samarbejde med tillidsrepræsentanten.

§ 2 stk. 3

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.

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.

Indplacering af nyansatte sker i henhold til stillingsbeskrivelse, overenskomst og på baggrund af forhandling mellem den nyansatte, tillidsrepræsentanten (TR) og ledelsen. Indplaceringen skal afspejle stillingens indhold, samt den ansattes kvalifikationer, erfaring og personlige kompetencer.

Funktionstillæggene knytter sig til jobfunktionen og ikke til medarbejderen. Funktionstillægget kan ydes for særlige funktioner relateret til Børns Vilkårs virke eller varetagelse af særlige arbejdsopgaver/opgaver der ligger væsentlig ud over stillingsbeskrivelserne. Funktionstillægget ydes så længe funktionen varetages. Tillægget er pensionsgivende.

Der tages naturligvis behørigt hensyn til gældende varslingsregler, såfremt en funktion påtænkes frataget medarbejderen eller bortfalder af anden årsag.

Der henvises til bilag 1 for den konkrete løn- og tillægsstruktur for nærværende overenskomstperiode 2014-2017.

§ 3 Pension

Pensionsbidraget reguleres under henvisning til de procentsatser, der gælder statens område, dog min. 17.1 procent.

Medarbejdere ansat efter den 01.04. 2014 skal indbetale den, for den respektive faggruppe, centralt fastsatte pensions-procentsats.

Medarbejdere ansat før 01.04. 2014, er ikke underlagt denne bestemmelse.

Børns Vilkår indbetaler pensionsbidragene til en pensionsordning efter medarbejderens eget valg.

Del II Kontor og servicemedarbejdere

§ 4 Løn

Kontor- og servicemedarbejdere indplaceres i det basisforløb, der er aftalt i overenskomst mellem HK privat og Finansministeriet.

§ 4 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.

Nyansatte indplaceres i samarbejde med tillidsrepræsentanten.

§ 4 stk. 3
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.

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.

Indplacering af nyansatte sker i henhold til stillingsbeskrivelse, overenskomst og på baggrund af forhandling mellem den nyansatte, tillidsrepræsentanten (TR) og ledelsen. Indplaceringen skal afspejle stillingens indhold, samt den ansattes kvalifikationer, erfaring og personlige kompetencer.

Funktionstillæggene knytter sig til jobfunktionen og ikke til medarbejderen. Funktionstillægget kan ydes for særlige funktioner relateret til Børns Vilkårs virke eller varetagelse af særlige arbejdsopgaver/opgaver der ligger væsentlig ud over stillingsbeskrivelserne. Funktionstillægget ydes så længe funktionen varetages. Tillægget er pensionsgivende.

Der tages naturligvis behørigt hensyn til gældende varslingsregler, såfremt en funktion påtænkes frataget medarbejderen eller bortfalder af anden årsag.

Der henvises til bilag 1 for den konkrete løn- og tillægsstruktur for nærværende overenskomstperiode 2014-2017.

§ 5 Pension
Pensionsbidraget reguleres under henvisning til de procentsatser, der gælder statens område, dog min. 12,5 procent.

Medarbejdere ansat efter den 01.04. 2014 skal indbetale den, for den respektive faggruppe, centralt fastsatte pensions-procentsats.

Medarbejdere ansat før 01.04. 2014, er ikke underlagt denne ordning.

Børns Vilkår indbetaler pensionsbidragene til en pensionsordning efter medarbejderens eget valg.

§ 6 Studentermedhjælpere og andre timelønsansatte
Studentermedhjælpere og andre timelønsansatte aflønnes i henhold til HK's overenskomst med Finansministeriet.

§ 7 Unge under 18 år
Unge under 18 år, som er ansat som piccolo eller i lignende servicefunktioner, aflønnes i henhold til Finansministeriets cirkulære om aflønning af piccoloer og piccoliner.

§ 7 stk. 2
Unge over 18 år, som er ansat i lignende funktioner som ovennævnte, aflønnes som studentermedhjælpere i henhold til § 8.

Del III Fællesbestemmelser

§ 8 Lønregulering

Løn, tillæg og pensionsbidrag efter § 2, 3, 4, 5, 6 og 7 reguleres med samme procenter og på samme måde som i de centrale aftaler på det statslige område.

§ 8 stk. 2

Der er mulighed for lønforhandling én gang årligt. De nærmere rammer for dette samt for en konkret lønpolitik udarbejdes og fastsættes i samarbejde med SU.

§ 8 stk. 3

Tillidsrepræsentanten (TR) forhandler løn på vegne af de medarbejdere i Børns Vilkår, der måtte ønske dette. Det forventes således, at tillidsrepræsentanten inddrages i lønforhandlingerne.

Der skal op til den årlige lønforhandling træffes en beslutning om, hvorvidt medarbejderne ønsker individuel eller kollektiv lønforhandling.

Medarbejdere kan, uafhængigt af ovenstående og til en hver tid, anmode om en lønsamtale med sin nærmeste leder med det formål at få en uddybende drøftelse af lønforhandlingsresultater og mulighederne for lønudvikling over tid i Børns Vilkår.

§ 9 Arbejdstid

Arbejdstiden 37 timer ugentlig **inklusive ½ times daglig pause**. Den daglige arbejdstid er mellem kl. 08.00 – 17.00.

Som udgangspunkt er arbejdstiden placeret på ugens fem hverdage. Dog kan arbejdstiden i princippet placeres på alle ugens syv dage, og aftales med den ansvarlige overordnede under hensyntagen til arbejdets afvikling og behov.

For de medarbejdere, hvor den effektive arbejdstid placeres rundt på alle ugens syv dage, skal der i arbejdstidsplanlægningen for den enkelte medarbejder tages behørigt hensyn til medarbejderens ret til to sammenhængende fridøgn per uge og til arbejdsmiljølovens bestemmelser i øvrigt.

§ 9 stk. 2

Der er for alle medarbejdergrupper i Børns Vilkår mulighed for flekstid under hensynstagen til det konkrete arbejdes afvikling. Flekstid betyder konkret, at der kan flekses **inden for** den aftalte normtid (fuld- eller deltid). Såfremt deltagelse i arrangementer, arbejdsopgaver og andet gør, at ens arbejdstid strækker sig **ud over** den aftalte normtid, skal det aftales med nærmeste overordnede.

Der henvises til bilag 2 for de nærmere bestemmelser og afspadseringsregler for de enkelte afdelinger og funktionsområder.

§ 9 stk. 3
Alle medarbejdere har pligt til at tidsregistrere anvendelse af arbejdstiden eller lovligt forfald i det til enhver tid gældende tidsregistreringssystem.

§ 10 deltidsbeskæftigelse
Ved ansættelse på deltid ydes løn, antal omsorgsdage og betalt frokost proportionelt med den fastsatte normtid.

§ 10 stk.1.
Alle medarbejdere på fuld tid har mulighed for at ansøge om nedsat tid for en nærmere angiven periode. I ansøgningen skal det fremgå, hvordan den nedsatte arbejdstid ønskes placeret. Nedsat tid skal altid aftales med nærmeste overordnede og efter gældende varslingsregler og på varslingstidspunktet oplyse, hvornår medarbejderen igen ønsker at komme på fuld tid.

§ 11 Ferie, fridage og helligdage samt mærkedage
Børns Vilkårs medarbejdere optjener og afholder ferie i henhold til Ferieloven. Der ydes et ferietillæg på 1,5 procent, som normalt udbetales sammen med lønnen for maj måned.

Der henvises herudover generelt til Ferielovens bestemmelser og til Børns Vilkårs personalehåndbog.

§ 11 stk. 2
Børns Vilkårs medarbejdere har ret til optjening af 5 feriefridage per ferie-år. Der optjenes ret til én feriefridag for hver 2 måneder og 12 dages ansættelse.

Feriefridagene skal afholdes inden for ferieåret og placeres efter samme regler som restferie. Feriefridage kan ikke overføres til næste ferie-år.

§ 11 stk. 3
Følgende dage er fridage og helligdage med fuld normal løn for alle medarbejdere:

- Den 24. december, 25.december, 26. december, 31. december og 1. januar
- Skærtorsdag, Langfredag, 1. og 2. påskedag
- Store Bededag
- Kristi Himmelfartsdag
- 2. Pinsedag
- Grundlovsdag

Ved arbejde på nævnte dage henvises til bestemmelserne i bilag 1.

§ 11 stk. 4
I nedenstående tilfælde kan medarbejderen få fri, indenfor normal arbejdstid uden at blive trukket i løn, efter nærmere aftale med nærmeste overordnede:

Læge-/ Tandlægekonsultation:

- Der ydes fuld frihed til dette, såfremt det ikke kan placeres uden for normal arbejdstid.

Fødsel:

- Ansatte ægtefælle/partnere kan få fri til eget barns fødsel.

Dødsfald og begravelse:

- Medarbejderne kan få op til en uge fri ved henholdsvis livstruende sygdom, dødsfald i nærtstående familie, som fx et barn, ægtefælle/partner, forælder eller søskende.

Borgerligt ombud:

- Medarbejderne kan få fri i forbindelse med borgerligt ombud, hvor man udtages til nævning eller domsmand eller tilforordnet ved folketings- og kommunalvalg.

Flytning:

- Medarbejderne kan få fri en dag, hvis man skal flytte fra en bolig til en anden.

Bryllup:

- Medarbejderne kan få fri på sin egen bryllupsdag samt en dag derudover.

Sølv- eller guldbryllup:

- Medarbejderne kan få fri til egen eller forældres sølv-/guldbryllupsdag, såfremt det falder på en hverdag.

§ 12 Orlov
Medarbejdere i Børns Vilkår kan få bevilget orlov uden løn, såfremt det ikke er i strid med Børns Vilkårs interesse eller virke.

§12 stk. 2
Placering og længde af orloven aftales i samarbejde med nærmeste overordnede.

§12 stk. 3
Retningslinjer for bevilling af orlov fastlægges i SU.

§ 13 Seniordage
Med virkning for medarbejdere ansat efter den 01.04. 2014 tildeles seniormedarbejdere i Børns Vilkår fra:

62 år: 2 seniorfridage med uændret løn og pensionsbidrag

64 år: 4 seniorfridage med uændret løn og pensionsbidrag

66 år: 6 seniorfridage med uændret løn og

Medarbejdere, ansat før den 01.04. 2014, som er fyldt 60 år før den 01.04. 2014, bibeholder deres nuværende rettigheder efter den eksisterende ordning (overenskomst for 2011 – 2014) for tildeling af seniorfridage.

§ 14 Personlige omsorgsdage

Der ydes medarbejderen 2 personlige omsorgsdage pr. kalenderår. Omsorgsdage skal holdes som hele eller halve dage.

Der henvises i øvrigt til Børns Vilkårs personalehåndbog.

§ 15 Sygdom

Medarbejdere har ret til løn under sygdom. Medarbejderen er pligtig til at meddele fravær og raskmelding til Børns Vilkår uden unødigt ophold og således, at Børns vilkår ikke påføres tab (fx tab af refusion).

Der henvises i øvrigt til gældende lovgivning på området og for intern procedure til Børns Vilkårs personalehåndbog.

§ 15 stk. 2

Der ydes medarbejderne frihed med fuld løn ved barns første og anden sygedag.

§ 16 Graviditet, barsel og adoption

Medarbejderne har ret til fravær i forbindelse med graviditet, barsel eller adoption i det omfang, hvor der efter gældende lov er adgang til fravær.

§ 16 stk. 2

Børns Vilkår betaler, under forudsætning af fuld dagpengerefusion samt at Børns Vilkår oppebærer den efter barselsudligningslovens mulige refusion, fuld normal løn under følgende fravær:

Graviditetsorlov

Den gravide medarbejder har ret til fuld normal løn under fravær fra 6 uger før det forventede fødselstidspunkt (inkl. fødselsdagen).

Barselsorlov

Den barslende medarbejder (moderen til barnet) har ret til fuld normal løn under fravær fra barnets fødselsdag og 14 uger frem.

Fædre-, mødre- eller partnerorlov

Mandlige/kvindelige medarbejdere har ret til fuld normal løn under fravær i 2 uger som kan placeres inden for de første 14 uger efter fødslen.

Forældreorlov (6+6+6-ordningen)

Efter udløbet af den 14. uge har såvel kvindelig som mandlige medarbejdere herudover ret til 6 ugers forældreforlov med fuld normal løn. Herudover er der yderligere 6 uger med fuld normal løn til deling. Hvis kun den ene forælder er ansat ved Børns Vilkår har vedkommende ret til i alt 12 (6+6) ugers forældreorlov med fuld normal løn.

Ovenstående gør sig også gældende for kvindelige partnere til kvinder, der føder et barn (medmødre). Dette uafhængigt af, om kvinden (medmoderen) efter gældende lov har mulighed for at modtage dagpenge fra det offentlige.

§ 16 stk. 3
Adoptivforældre har ret til fravær med fuld normal løn op til 8 uger før modtagelsen af barnet i den periode, afgiverlandets myndigheder stiller krav om, at den adoptivsøgende eller de adoptivsøgende ægtefæller skal opholde sig i afgiverlandet inden modtagelsen af barnet eller på til 2 uger før modtagelsen af barnet i Danmark. Dokumentationen for afgiverlandets krav om ophold skal foreligge og gives til Børns Vilkår.

Efter modtagelsen af barnet har adoptivforældrene samme ret fil fravær med løn som biologiske forældre, jf. stk. 2.

Det er en forudsætning for at få udbetalt dagpenge, at adoptionsmyndighederne har bestemt, at en af adoptanterne skal være i hjemmet, i forbindelse med adoptionen.

§ 16 stk. 4
Medarbejderne har ret til 2 omsorgsdage pr. kalenderår pr. barn indtil det år, hvor barnet fylder 8 år, i alt 16 dage pr. barn. Det er en betingelse, at man er månedslønnet og biologisk forælder, adoptivforælder eller har forældremyndigheden over barnet. Man skal desuden have barnet helt eller delvist boende hos sig. Omsorgsdage skal holdes som hele eller halve dage.

Der henvises i øvrigt til Børns Vilkårs personalehåndbog.

§ 17 Tjenesterejser
Der henvises til statens regler på området, hvad angår opgørelse af arbejdstid og rejsetid. Ved tjenesterejser refunderes rimelige udgifter efter funktionærlovens bestemmelser.

§ 18 Forsikringer
Medarbejderne er omfattet af en gruppelivsforsikring på kr. 60.000. For yderligere forsikringsordninger henvises der til Børns Vilkårs personalehåndbog.

§ 19 Efteruddannelse
Efteruddannelsesvirksomheden skal medvirke til at sikre, at Børns Vilkår til enhver tid har en faglig højt kvalificeret medarbejderstab på samtlige niveauer. Efteruddannelse af den enkelte medarbejder aftales i forbindelse med den årlige udviklingssamtale.

Der henvises, i forhold til den interne procedure, til Børns Vilkårs personalehåndbog.

§ 20 Afskedigelsesprocedure
Såfremt en påtænkt afskedigelse er begrundet i en medarbejders forhold, skal den pågældende medarbejder forud for en afskedigelse have modtaget en advarsel fra sin nærmeste overordnede.

§ 20 stk. 2
Tillidsrepræsentanten skal holdes orienteret om forestående afskedigelser.

§ 20 stk. 3
Såfremt en påtænkt afskedigelse er begrundet i Børns Vilkårs forhold forpligter Børns Vilkår sig til i videst muligt omfang at tilbyde anden beskæftigelse til den/de berørte medarbejdere.

§ 20 stk. 4
Ved afskedigelse af en arbejdstager må vilkårligheder ikke finde sted, og klager over påståede urimelige afskedigelser kan behandles efter nedenstående regler:

Sager om påståede urimelige afskedigelser behandles hurtigst muligt. I sager, i hvilke der nedlægges påstand om underkendelse af en afskedigelse, er parterne forpligtet til at søge sagen fremmet mest muligt med henblik på, at den så vidt muligt kan være afsluttet, inden udløbet af den pågældende arbejdstagers opsigelsesvarsel.

§ 20 stk. 5
Det påhviler Børns Vilkår at meddele enhver opsigelse til den ansatte skriftligt med begrundelse for opsigelsen.

§ 20 stk. 6
Såfremt den pågældende har været uafbrudt beskæftiget hos Børns Vilkår i mere end 7 måneder, og TR/den faglige organisation skønner, at afskedigelsen ikke kan anses for rimeligt begrundet i den pågældendes eller Børns Vilkårs forhold, kan de inden for en frist af 14 dage efter opsigelsen kræve spørgsmålet forhandlet med Børns Vilkår.

§ 20 stk. 7
Opnås der ikke enighed ved forhandlingen, kan sagen indenfor en frist af 14 dage kræves gjort til genstand for behandling i en i denne anledning nedsat voldgift. Voldgiften nedsættes efter Norm for regler for behandling af faglig strid.

§ 20 stk. 8
Voldgiftsretten afsiger en motiveret kendelse. I de tilfælde, hvor voldgiftsretten måtte finde, at den foretagne afskedigelse er urimelig og ikke begrundet i arbejdstagerens eller Børns Vilkårs forhold, kan det pålægges Børns Vilkår at afbøde virkningerne af opsigelsen.

Det kan herved pålægges Børns Vilkår, såfremt den pågældende og Børns Vilkår ikke begge ønsker ansættelsesforholdet opretholdt, at betale den pågældende en godtgørelse, hvis størrelse fastlægges af voldgiftsretten og skal være afhængig af sagens omstændigheder og pågældendes anciennitet i Børns Vilkår.

Hvis der for voldgiftsretten indbringes sager med påstand om, at der er sket en urimelig afskedigelse, og den afskedigede i henhold til lovgivningen har en bedre retsstilling end i henhold til bestemmelserne i denne aftale, lægger voldgiftsretten den pågældende lovgivning til grund ved sagens afgørelse.

§ 21 Tillidsrepræsentantregler
"Aftale om tillidsrepræsentanter for ansatte på overenskomstvilkår i Staten, Folkekirken mv." er gældende. Der henvises herudover til § 8 stk. 3 i nærværende overenskomst.

§ 21 stk. 2
Der kan vælges op til to tillidsrepræsentanter, der er repræsentative for medarbejdersammensætningen. Såfremt der vælges to tillidsrepræsentanter, udgår suppleantfunktionen.

§ 21 stk. 3
Medarbejdere, der er valgt som tillidsrepræsentanter, arbejdsmiljørepræsentanter, SU-medlemmer eller medarbejderrepræsentant i HB, skal have den fornødne tid til varetagelse af deres hverv. Varetagelsen af hvervene kan hverken på kort eller længere sigt medføre forringelse af den enkeltes lønmæssige vilkår.

§ 22 Samarbejdsudvalg (SU)
Samarbejdsudvalg (SU) fastsætter de formelle rammer for samarbejdet mellem ledelse og medarbejdere i Børns Vilkår med henblik på at involvere medarbejderne i Børns Vilkårs mål og strategi. SU samarbejdet har tillige til formål at fastlægge personalepolitiske rammer, som fremmer kompetenceudvikling og skaber lyst og motivation til at opfylde arbejdspladsens målsætning. Udvalget? skal desuden medvirke til at skabe de bedst mulige arbejdsvilkår og et godt arbejdsmiljø.

Børns Vilkårs ledelse og tillidsrepræsentant(er) indgår en aftale om 2 pladser på begge sider i udvalget. TR aftaler tildeling af den anden plads i udvalgets medarbejderside. Børns Vilkårs direktør er formand og udpeger udvalgets øvrige ledelsesside. Medarbejdersiden vælger udvalgets næstformand.

SU fastsætter selv sin forretningsorden.

§ 23 Behandling af uenighed af faglig karakter
Uoverensstemmelser af faglig karakter, herunder om fortolkningen af eller påstået brud på nærværende overenskomst, skal søges løst ved lokalforhandling mellem overenskomstens parter. Da organisationerne er selvstændige parter i overenskomsten, har den enkelte organisation en selvstændig påtaleret.

§ 23 stk. 2
Opnås der ikke enighed ved denne forhandling, afholdes der mægling, hvor organisationen/organisationerne deltager. Begæret mæglingsmøde skal afholdes uden unødig opsættelse inden 14 dage.

Opnås der her enighed om løsningen af uoverensstemmelsen, er denne bindende for parterne.

§ 23 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 Børns Vilkår og organisationerne.

§ 24 Gyldigheds- og opsigelsesbestemmelser
Overenskomsten er i sin helhed gældende fra den 1. april 2014 – 1. april 2017 og kan af parterne opsiges hver for sig skriftligt med 3 måneders varsel til en 1. april, dog tidligst 1. april 2017.

Selvom aftalen er opsagt og udløbet er den gældende, indtil ny overenskomst er indgået, eller der er af parterne hver for sig er iværksat lovligt varslede arbejdsstandsninger.

Bilag 1
Løn og tillægsstruktur i Børns Vilkår

Målsætningen med løn og tillægsstrukturen og dermed den samlede løndannelse i Børns Vilkår, at:

- Vi sikrer rekruttering og fastholdelse af medarbejdere med de kompetencer, der er nødvendige i forhold til organisationens vision, mål og strategier.
- Vi skaber en fleksibel og dynamisk lønstruktur, der afspejler og giver mulighed for at værdsætte og belønne den enkeltes indsats.
- Vi ser på løn og øvrige arbejdsvilkår som sammenhængende variable.

Børns Vilkårs lønsystem

Børns Vilkårs lønsystem består grundlæggende af to elementer:

A) Grundløn:
   a. Statens AC skala for løntrin 1 – 8, jf. bilag x.
   b. Statens HK skala for løngruppe 1 – 3 trin 1-2 og sats 1-4, jf. bilag x.

B) Individuel lønregulering gennem tillægsstruktur.

Børns Vilkårs tillægsstruktur

Børns Vilkårs tillægsstruktur består af tre former for tillæg a) Kvalifikationstillæg b) Funktionstillæg og c) Engangsvederlag, jf. beskrivelserne nedenfor:

A) Kvalifikationstillæg

Kvalifikationstillæg knytter sig til medarbejderens kvalifikationer og kompetencer i forhold til sin opgavevaretagelse og til selve eller jobfunktionen. Kvalifikationstillæg ydes således for særlig kompetence, uddannelse eller erfaring, som er af betydning for Børns Vilkår og den pågældende stilling.

Kvalifikationstillæg kan eksempelvis gives til medarbejdere:

- som tilegner sig eller er i besiddelse af uddannelse, viden og/eller erfaring, der bidrager til at løse opgaven ud over det forventelige.
- som er i besiddelse af en for Børns Vilkårs efterspurgt specialviden.
- hvor det er nødvendigt, af hensyn til aflønning i tilsvarende stillinger på det øvrige arbejdsmarked.

Kvalifikationstillæg ydes normalt som varige tillæg.

B) Funktionstillæg

Funktionstillæg knytter sig til jobfunktionen og ikke entydigt til medarbejderen. Funktionstillæg kan ydes for særlige funktioner relateret til Børns Vilkårs virke eller varetagelse af særlige arbejdsopgaver og jobfunktioner, der knytter sig til den pågældende medarbejders stillingsbeskrivelse og jobfunktioner.

Det gælder for samtlige af Børns Vilkårs funktionstillæg, at de alene ydes så længe funktionen varetages og under hensyntagen til gældende varslingsregler, såfremt en funktion påtænkes frataget medarbejderen eller bortfalder af anden årsag.

Der ydes i Børns Vilkår x typer af fast definerede funktionstillæg:

1. **Rådighedstillæg**
   Ved rådighed forstås, at medarbejderen har forpligtet sig til at stå til rådighed i arbejdets medfør konkret eller forventeligt i forhold til ét af de nedenfor kategoriserede niveauer.

   Rådighedstillæg ydes udelukkende til rådighed placeret uden for almindelig arbejdstid.

   Der ydes rådighedstillæg for tre niveauer af **rådighedsforpligtelse** i Børns Vilkår:

- Niveau I
  1-2 rådighedsvagter i årligt gennemsnit per uge. Fast tillægstakst: kr. x pr. mdr. (nuværende kr. 1.000)

- Niveau II
  3-4 rådighedsvagter i årligt gennemsnit per uge. Fast tillægstakst: kr. x pr. mdr. (nuværende kr. 3.000)

- Niveau III
  5 rådighedsvagter i årligt gennemsnit per uge. Fast tillægstakst: kr. x pr. mdr. (kr. 4000)

Niveauet af rådighedstillægget fastlægges ved de årlige lønforhandlinger med udgangspunkt i den forventede indsats og den pågældende medarbejders stillingsbeskrivelse og jobfunktioner.

Ved konkret arbejde *over* 15 minutter arbejdstids-registreres en halv time og konkret arbejde *under* 15 minutter registreres ikke.

2. **Timetillægstakster ved forskudt arbejdstid**
   Timetillægstakster ydes ved arbejde i vagt – og kursusplan eller andet pålagt arbejde uden for almindelig arbejdstid mellem kl. 08.00 - 17.00.

Timetillægstakster ydes ikke til den selvplanlæggende medarbejder, der i henhold til flekstidsbestemmelserne har mulighed for at planlægge sin egen arbejdstid.

Der henvises til bilag x i forhold til forslag til de grundlæggende forudsætninger og beregninger for ydelse af timetillægstakster

3. Indsatsfunktionstillæg
Indsatsfunktionstillæg ydes ved indsats af særlige ressourcer i en periode på et område, når egentlig rekruttering er for voldsom men en ekstra ressource og/eller kompetenceindsats er nødvendig i en periode på et givent funktionsområde.

4. TR funktionstillæg (suppleantfunktionen oppebærer ikke funktionstillæg).
Der ydes et årligt på kr. 12.000 TR funktionstillæg til den/de af medarbejdergruppen valgte tillidsrepræsentant(er).

Parterne for overenskomst 2014 – 2017 er enige om, at der mellem TR og direktøren fastsættes en normtid, der afspejler sig i de faktiske TR opgaver.

Punktet, vedrørende fastsættelse af en egentlig normtid for TR arbejde, tages op igen primo 2015.

C) Engangsvederlag

Engangsvederlag knytter sig til medarbejderen og dennes praksis i forhold til dennes implementering af de interne og eksterne værdier.

Engangsvederlag kan også gives til medarbejdere som påskønnelse af en helt særlig indsats, som har stor betydning for Børns Vilkår.

Engangsvederlaget kan i sjældne tilfælde anvendes i forbindelse med udbetaling af flekstids-overtid, når dette er i et omfang, der ikke lader sig afspadsere.

Engangsvederlag ydes som et enkeltstående og bagudrettet vederlag og er ikke pensionsgivende.

Kriterier for lønudvikling i Børns Vilkår

Dette afsnit skal omhandle kriterier for en positiv lønudvikling for den enkelte – udarbejdes i samarbejde med ledergruppen og SU.

Bilag 2 Flekstids-og afspadseringsregler

Alle medarbejdergrupper i Børns Vilkår har, ifølge overenskomstens § 9 stk. 2, mulighed for flekstid under hensynstagen til det konkrete arbejdes afvikling.

Det betyder, at der kan flekses **inden for** den aftalte normtid for over/undertid. Såfremt deltagelse i arrangementer, arbejdsopgaver og andet gør, at ens arbejdstid strækker sig **ud over** den aftalte normtid for overtid, skal det aftales med nærmeste overordnede.

Såfremt normtid for undertid overskrides kan det føre til løntræk med mindre andet er aftalt med nærmeste overordnede.

Den overordnede fastsættelse af normtid for henholdsvis overtid og undertid inden for hvert af årets kvartaler ses nedenfor:

- Normtid for overtid: 2 uger
- Normtid for undertid: 1 uge

Dette betyder rent konkret, at alle medarbejdere har ret til at være indenfor ovenstående "normtids-bånd" således, at:

- Overtid/undertid inden for normtidsbåndet kan overføres til næste kvartal, dog altid efter aftale med den ansvarlig overordnede.
- Overtid/undertid udenfor normtidsbåndet skal som udgangspunkt afvikles inden skæringsdatoerne.
- Overtid udenfor normtidsbåndet kan i sjældne tilfælde slettes. Medarbejderen skal i disse tilfælde, og af den ansvarlig overordnede, være anvist en reel mulighed for at afvikle overtiden.

Der ligger såvel hos den overordnede ansvarlige og medarbejderen en forpligtelse til og et ansvar for at overholde den gældende normtid samt at holde sig inden for det gældende normtidsbånd for henholdsvis over/undertid.

Der er mulighed for, at de enkelte afdelinger, efter aftale med tillidsrepræsentanten, kan aftale bredere normtidsbånd, der passer mere fleksibelt i forhold til den enkelte afdelings opgaver og afvikling af de forskellige arbejdsopgaver/funktioner.

Kvartalsstart: 01.02 – 01.05 – 01.08 – 01.11 (25.04. 2014)