

**Overenskomst mellem**

**Aktieselskabet Naesborg**

Ringstedgade 24, 2

4700 Næstved

Tlf. 5577 4466

CVR.NR.: 27 75 56 82

og

**FOA Sydsjælland**

Bataljonsvej 3

4700 Næstved

tlf. 4697 2800

## **§ 1: Overenskomstens område:**

Overenskomsten omfatter de ansatte i virksomheden som beskæftiger sig med arbejdsopgaver indenfor området handicaphjælpere samt ledsagere.

## **§ 2: Lønstruktur:**

Der er som udgangspunkt aftalt en fast timeløn på kr. 110,00. som grundløn.

For deltidsbeskæftigede beregnes månedslønnen i forhold til den nedsatte arbejdstid.

Lønnen udbetales månedsvis bagud og er til disposition den sidste hverdag i måneden.

Ved udarbejdelse af nyt lønbilag hos arbejdsgiveren fremsendes dette til FOA Sydsjælland til orientering.

## **§ 3. Lokalaftaler**

Der kan optages forhandlinger i overenskomstperioden omkring særlige forhold i forbindelse med ansættelsen som ikke er dækket af nærværende overenskomst.

## **§ 4. Betaling for arbejde på særlige tidspunkter**

For arbejde på særlige tidspunkter ydes der forskudttidstillæg i henhold til lønftale på det kommunale område, som er følgende

Tillæg effektiv tjeneste alle dage mellem 17.00 og 23.00 + 28% af timelønnen

Tillæg effektiv tjeneste alle dage mellem 23.00 og 06.00 + 31,5 af timelønnen

Tillæg effektiv tjeneste lørdage mellem 11.00 og 24.00 + 23% af timelønnen

Tillæg effektiv tjeneste søn- og helligdage fra 00.00 til 24.00 + 50% af timelønnen

Tillægget ydes pr. påbegyndt ½ time. Tillægget reguleres i takt med tilsvarende tillæg på det kommunale arbejdsmarked.

## **§ 5. Befordringsgodtgørelse**

Stiller ansatte egen bil til rådighed i arbejdstiden, ydes der en befordringsgodtgørelse pr. km i henhold til statens takster. Tillægget reguleres i takt med løbende ændringer i Statens takster. Ved kørsel i bil ydes en godtgørelse pr. 1. januar 2007 på kr. 3.35 kr.

Ved kørsel på egen knallert eller cykel ydes en fast godtgørelse pr. 1. januar 2007 på 0,40 kr.

## § 6. Overarbejde

Ved overarbejde forstås arbejde ud over den dagligt aftalte arbejdstid eller ud over et gennemsnit på 37 timer pr. uge. Den gennemsnitlige ugentlige arbejdstid udregnes over en normperioden på 26 uger.

Overarbejde opgøres pr. påbegyndte ½ time.

Overarbejde skal så vidt muligt undgås.

Overarbejde kan ydes som erstatningsfrihed. I tilfælde af erstatningsfrihed beregnes friheden med tillæg som i stk. 2.

### Stk. 2

For alt overarbejde ydes et tillæg til timelønnen på 50% af den aktuelle timeløn.

## § 7. Søgnehelligdage

Ved søgnehelligdage forstås følgende dage under forudsætning af, at den pågældende dag i det enkelte år ikke falder på en søndag:

1. Nytårsdag den 1. januar.
2. Skærtorsdag.
3. Langfredag.
4. 2. påskedag.
5. Store bededag.
6. Kristi Himmelfartsdag.
7. 2. pinsedag.
8. Grundlovsdag den 5. juni (fra kl. 12.00).
9. Juleaftensdag den 24. december.
10. Juledag den 25. december.
11. 2. juledag den 26. december.
12. 1. maj (fra kl. 12.00).

## § 9. Pension *Se vedhæftede nye §9*

Der oprettes en pensionsordning efter 3 måneders ansættelse med en gennemsnitlig ugentlig ansættelse på 20 timer pr. uge.

Der udbetales 3,5 % af bruttolønnen, af alle lønandele, til en pensionsordning i anerkendt pengeinstitut efter medarbejderens eget valg.

For medlemmer af FOA Sydsjælland kan indbetaling ske til Pen-Sam Liv forsikringsselskab, Jørgen Knudsens Vej 2, 3520 Farum, hvor medarbejderen kan have en aftale forinden ansættelsen i Naesborg a/s.

## **§ 10. Arbejdstid**

Den gennemsnitlige ugentlige arbejdstid er 37 timer, og kan placeres på ugens 7 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.

Deltidsansættelse kan forekomme efter nærmere aftale mellem den ansatte og arbejdsgiveren.

## **§ 11. Ansættelsesbeviser**

Virksomheden udfærdiger snarest efter ansættelsesaftalens indgåelse og senest ved tiltrædelsen et ansættelsesbrev, der skal indeholde de lovpligtige oplysninger, jf. Lov om ansættelsesbeviser.

## **§ 12. Fravær som følge af sygdom, barsel og adoption**

Arbejdstageren har ret til fuld løn under sygdom, jf. Funktionærlovens § 5 fra det tidspunkt, hvor medarbejderen opfylder dagpengelovens beskæftigelseskrav i forhold til arbejdsgiveren.

Ret til fuld løn indtræder når medarbejderen har været ansat i de sidste 8 uger før fraværet, og i samme periode har været beskæftiget hos arbejdsgiveren i mindst 74 timer.

Der gives frihed under barsel og adoption i henhold til Lov om sygdom og barsel.

## **§ 13. Barns 1. sygedag**

### **Stk. 1**

Ansatte har efter anmodning i det enkelte tilfælde adgang til hel eller delvis tjenestefrihed på barns første sygedag, når følgende betingelser er opfyldt:

- 1) Barnet er under 18 år og har ophold hos den ansatte.
- 2) Fravær er nødvendigt af hensyn til den ansatte.
- 3) Tjenestefrihed er foreneligt med forhold på tjenestestedet.

### **Stk. 2**

Under tjenestefrihed efter stk. 1 har den ansatte ret til samme løn, som havde den ansatte udført arbejde.

### **Stk. 3**

Hvis den ansatte misbruger ordningen, kan adgang til fravær inddrages.

## § 14. Ferie

Ansatte har ret til ferie og feriegodtgørelse i henhold til Ferieloven.

## § 15. Ekstra ferieuge / den 6. ferieuge

### Stk. 1

Alle ansatte har ret til en ekstra ferieuge til erstatning af tidligere feriefridage. Den ekstra uges ferie optjenes i lighed med optjening af almindelig ferie.

Optjeningsåret går fra den 1. januar til den 31. december.

Ferieåret går fra den 1. maj til den 30. april. Ferieperioden hvor hovedferie afholdes går fra den 1. maj til den 30. september.

### Stk. 2

For månedslønnede ydes der fuld løn i forbindelse med afholdelse af 6. ferieuge.

### Stk. 3

For timelønnede ydes der i forbindelse med afholdelse af den 6. ferieuge et beløb svarende til den ansattes sygedagpenge.

### Stk. 4

Afholdelse af den 6. ferieuge placeres efter aftale mellem arbejdsgiveren og den enkelte ansatte. Den ansattes ønske bør imødekommes, medmindre virksomhedens drift hindrer dette.

### Stk. 5

Er den 6. ferieuge ikke afholdt indenfor ferieårets udløb, kan ferieugen overføres til det efterfølgende ferieår.

Aftale om overførsel af den 6. ferieuge til efterfølgende ferieår skal indgås skriftligt i mellem arbejdsgiver og den ansatte.

I forbindelse med fratreden udbetales ikke afholdt ekstra ferie / den 6. ferieuge med samme værdi som under arbejde og som nævnt i stk. 2.

Optjening til den 6. ferieuge træder i kraft pr. den 1. januar 2008.

## § 16. Opsigelsesvarsler

Følgende opsigelsesvarsler er gældende:

Efter uafbrudt beskæftigelse i	Fra arbejdsgiverens side	Fra ansattes side
0 til 3 måneder	Dag til dag	Dag til dag
3 til 6 måneder	7 dage	7 dage
6 til 12 måneder	14 dage	7 dage
12 til 36 måneder	21 dage	14 dage
Over 36 måneder	35 dage	21 dage

Opsigelser i henhold til ovennævnte skal ske skriftligt.

## Stk. 2

Hvis en ansat, der har krav på et opsigelsesvarsel, afskediges uden varsel, eller hvis den ansatte forlader arbejdspladsen uden at give mindst det varsel, som den pågældende har pligt til, skal den overtræderne part til modparten erlægge et beløb svarende til lønnen for det antal arbejdstimer, overtrædelsen andrager.

## § 17 Uddannelsesfond

Til FOA's uddannelsesfond betaler virksomheden kr. 00,25 pr. præsteret arbejdstime. Opgørelse og betaling sker samtidig med virksomhedens betaling af ATP-bidrag, og FOA underrettes herom.

## § 18. Tillidsrepræsentanter

Medarbejderne vælger blandt de anerkendt dygtige medarbejdere en tillidsrepræsentant. Oprettes selvstændige afdelinger af virksomheden, kan der i en sådan afdeling vælges en tillidsrepræsentant, når der er mindst fem ansatte. Valgperioden er 2 år.

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 Sydsjælland til møde herom. Opnås ikke enighed, skal et afskedigelsesnævn nedsættes, jf. § 20. 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.

## § 19. Samarbejdsregler

Der nedsættes et samarbejdsudvalg efter lokal drøftelse herom.

## **§ 20. Afskedigelser**

Det påhviler arbejdsgiveren skriftligt at meddele og begrunde enhver opsigelse af en ansat, der har været beskæftiget i mindst 8 måneder, til den pågældende og FOA Fag og Arbejde, Staunings Plads 1-3, 1790 København V.

### **Stk. 2**

Skønner forbundet, at afskedigelsen - herunder bortvisningen - af en ansat ikke kan anses for rimeligt begrundet i pågældendes eller arbejdsgiverens forhold, kan forbundet inden for en frist af en måned efter opsigelsen, kræve spørgsmålet forhandlet med arbejdsgiveren.

Opnås der ikke enighed ved en forhandling, kan spørgsmålet inden for en frist af en måned efter forhandlingen, af forbundet kræves gjort til genstand for behandling i et i denne anledning nedsat nævn, der består af to repræsentanter valgt af hver af overenskomstens parter samt en af præsidenten for vedkommende landsret blandt rettens dommere udpeget formand.

Nævnet fastsætter selv sin forretningsorden. For nævnet kan foretages afhøring af parter og vidner. Nævnet afsiger motiveret kendelse, og i de tilfælde, hvor nævnet måtte finde, at den foretagne opsigelse ikke er rimeligt begrundet i pågældendes eller arbejdsgiverens forhold, kan det pålægges arbejdsgiveren at afbøde virkningen af opsigelsen.

Det kan herved pålægges arbejdsgiveren, hvis den pågældende og arbejdsgiveren ikke begge ønsker ansættelsesforholdet opretholdt, da at betale den pågældende en godtgørelse, hvis størrelse fastsættes af nævnet, og som skal være afhængig af sagens omstændigheder og pågældendes anciennitet ved arbejdsgiveren. Godtgørelsen kan ikke overstige 52 ugers løn.

Nævnets omkostninger i forbindelse med sagen fastsættes af nævnet og fordeles mellem parterne eller pålægges den tabene part.

Indbringelse for nævnet forudsætter ansættelse i firmaet i minimum 8 måneder.

## **§ 21. Forsikring**

Medarbejderen er omfattet af lovpligtig Arbejdsskade og Ansvarsforsikring. Forsikringen er arbejdsgiverbetalt.

## **§ 22. Diskretionspligt**

Medarbejderen har tavshedspligt om forhold, som pågældende i sin stilling bliver bekendt med. Tavshedspligten ophører ikke ved fratredelse fra virksomheden.

### § 23. Ikrafttræden, opsigelsesfrist og udløbstid

Overenskomsten har virkning fra den 1. august 2007.

Overenskomsten kan opsiges skriftligt med 3 måneders varsel til den 31. marts, dog tidligst til den 31. marts 2008.

Selvom overenskomsten er opsagt, løber overenskomsten videre, indtil en ny overenskomst er indgået eller arbejdsstandsning er iværksat.

Næstved den

5/7

2007



for Naesborg A/S



for FOA Sydsjælland

Aktieselskabet Naesborg  
Ringstedgade 24, 2.  
4700 Næstved

## Nyt forslag til § 9 i overenskomsten med Naesborg A/S

### § 9. Pension

Pensionsaftale for medarbejdere i Naesborg A/S oprettes i Pen-Sam Liv forsikringsselskab, Jørgen Knudsens Vej 2, 3520 Farum.

Der oprettes en pensionsordning efter 3 måneders ansættelse med en gennemsnitlig ugentlig ansættelse på 20 timer pr. uge.

Der udbetales 3,5 % af bruttolønnen, af alle lønandele, til den aftalte pensionsordning.

Hvor medarbejderen kan have en anden pensionsaftale forinden ansættelsen i Naesborg a/s., kan det aftales at medarbejderen fortsætter i denne aftale.



17/7-07

FOA Sydsjælland  
Bataljonsvej 3  
4700 Næstved

