

**Overenskomst 2010-2012 mellem
Bymose Hegn ApS og
FOA – Fag og Arbejde om løn- og
arbejdsforhold for serviceassistenter
og servicemedarbejdere**

Indholdsfortegnelse

Hovedaftale mellem Bymose Hegn ApS og FOA – Fag og Arbejde

§ 1	Samarbejde.....	5
§ 2	Ledelsesret.....	5
§ 3	Indgåelse af overenskomst.....	5
§ 4	Ophør af overenskomst.....	5
§ 5	Arbejdsstandsning.....	5
§ 6	Overenskomststridige arbejdsstandsninger.....	6
§ 7	Fortolkningsstrid.....	6
§ 8	Aftalebrud, forståelsesstrid.....	6
§ 9	Ikrafttrædelse og opsigelse m.v.....	6

Overenskomst 2010-2012 mellem Bymose Hegn ApS og FOA – Fag og Arbejde om løn- og arbejdsforhold for serviceassistenter og servicemedarbejdere

Kapitel 1, Indledning

§ 1	Overenskomstområde.....	9
-----	-------------------------	---

Kapitel 2, Månedslønnet personale

§ 2	Personafgrænsning og ansættelsesaftaler.....	9
§ 3	Løn.....	9
§ 4	Pension.....	11
§ 5	Beklædning.....	11
§ 6	Kost.....	11
§ 7	Arbejdstid.....	11
§ 8	Overarbejde/deltidsbeskæftigedes merarbejde.....	12
§ 9	Ferie og feriefridage.....	13
§ 10	Sygdom.....	14
§ 11	Fravær fra tjenesten under graviditet, barsel og adoption.....	14
§ 12	Aftalt frihed.....	16
§ 13	Tvingende familiemæssige årsager.....	16
§ 14	Efterløn.....	17
§ 15	Opsigelse.....	17
§ 16	Tavshedspligt.....	17

Kapitel 3, Timelønnet personale

§ 17	Timelønnet personale.....	18
------	---------------------------	----

Kapitel 4, Almindelige bestemmelser og tillidsrepræsentantregler

§ 18	Faglig strid.....	18
§ 19	Tillidsrepræsentantregler.....	19

Kapitel 5, Ikrafttrædelse og opsigelse mv.

§ 20	Ikrafttrædelse og opsigelse mv.....	19
------	-------------------------------------	----

Hovedaftale mellem Bymose Hegn ApS og FOA – Fag og Arbejde

Denne hovedaftale er indgået mellem på den ene side Bymose Hegn ApS og på den anden side FOA – Fag og Arbejde med bindende virkning for Bymose Hegn ApS's ledelse og for medlemmer af FOA – Fag og Arbejde, som er ansat i henhold til overenskomst mellem Bymose Hegn ApS og FOA – Fag og Arbejde.

§ 1 Samarbejde

Bymose Hegn og FOA – Fag og Arbejde er enige om at fremme et godt samarbejde og virke for rolige og stabile arbejdsforhold på tjenestestedet. Bymose Hegn vil hverken direkte eller indirekte lægge hindringer i vejen for, at medarbejdere, der er omfattet af en mellem Bymose Hegn ApS og FOA – Fag og Arbejde indgået overenskomst, organiserer sig inden for FOA – Fag og Arbejde.

§ 2 Ledelsesret

stk. 1

Bymose Hegn udøver ledelsesretten i overensstemmelse med de i overenskomsten indeholdte bestemmelser og i samarbejde med arbejdstagerne og deres tillidsrepræsentanter samt i henhold til bestemmelser om samarbejdsudvalg.

stk. 2

Den lokale afdeling af FOA – Fag og Arbejde / FOA-klub har efter anmodning adgang til med Bymose Hegn at forhandle ethvert spørgsmål om løn- og arbejdsvilkår.

§ 3 Indgåelse af overenskomst

stk. 1

Parterne er enige om, at løn og øvrige arbejdsforhold fastlægges ved indgåelse af overenskomst.

stk. 2

Forhandlinger om indgåelse af ny overenskomst, efter at en overenskomst er opsagt, eller om indgåelse af overenskomst i øvrigt, optages snarest og senest 1 måned efter, at begæring om forhandling er fremsat. Forhandlinger om indgåelse af ny overenskomst tilrettelægges således, at ny overenskomst søges indgået, forinden den opsagte overenskomst udløber.

§ 4 Ophør af overenskomst

Selv om en overenskomst er opsagt og udløbet, er overenskomstparterne dog forpligtet til at overholde dens bestemmelser, indtil anden overenskomst er indgået, eller arbejdsstandsning er iværksat i overensstemmelse med reglerne i § 5.

§ 5 Arbejdsstandsning

Parterne anerkender hinandens ret til at varsle og iværksætte arbejdsstandsning efter nedenstående regler:

1. Beslutning om at iværksætte arbejdsstandsning tilkendes gives den anden part ved særlig og anbefalet skrivelse, der skal angive arbejdsstandsningens karakter og nærmere omfang mindst 4 uger før, den iværksættes.
2. Retshåndhævende konflikt kan dog varsles nårsomhelst med 7 dages varsel.
3. Som arbejdsstandsning betragtes strejke, lockout, blokade og boykot.
4. Ved arbejdsstandsningens ophør genoptager de ansatte uden unødigt ophold deres arbejde. Der må ikke fra nogen af parternes side finde fortrædiggelse sted i anledning af arbejdsstandsningen.

§ 6 Overenskomststridige arbejdsstandsninger

stk. 1

Inden for det område, som overenskomsten omfatter, kan der, så længe den er gældende, ikke iværksættes arbejdsstandsning, medmindre der er hjemmel herfor i ”Regler for behandling af faglig strid” eller i overenskomsten.

stk. 2

Parterne er forpligtet til ikke at understøtte, men med alle rimelige midler at hindre overenskomststridige arbejdsstandsninger og, hvis overenskomststridig arbejdsstandsning finder sted, at søge at få den bragt til ophør.

§ 7 Fortolkningsstrid

Enhver uenighed om fortolkningen af overenskomsten kan af enhver af parterne søges bilagt ved mægling, eventuelt ved voldgift efter nedenstående regler:

Såfremt en af parterne forlanger det, skal striden søges bilagt ved et mæglingmøde, der afholdes snarest muligt mellem parterne. Inden 7 arbejdsdage fra modtagelsen af en begæring om mæglingmøde tager modtageren initiativ til at fastlægge et tidspunkt for mæglingmødet, der kan finde sted efter udløbet af den nævnte frist.

Opnås der ikke ved denne en løsning af striden, kan sagen af hver af parterne henvises til endelig afgørelse ved en voldgiftsret, der består af fire medlemmer, hvoraf to vælges af Bymose Hegn og to af FOA – Fag og Arbejde. Voldgiftsretten tiltrædes endvidere af en opmand, der vælges af voldgiftsrettens medlemmer. Såfremt der ikke opnås enighed om valget af opmanden, anmodes arbejdsrettens formand om at udpege denne.

§ 8 Aftalebrud, forståelsesstrid

Uoverensstemmelser om denne hovedaftales forståelse, om brud på denne hovedaftale samt om brud på overenskomsten indgået mellem Bymose Hegn ApS og FOA – Fag og Arbejde kan indbringes for arbejdsretten.

§ 9 Ikrafttrædelse og opsigelse m.v.

stk. 1

Denne hovedaftale træder i kraft straks og er gældende, indtil den opsiges med mindst 6 måneders varsel til en 1. oktober.

stk. 2

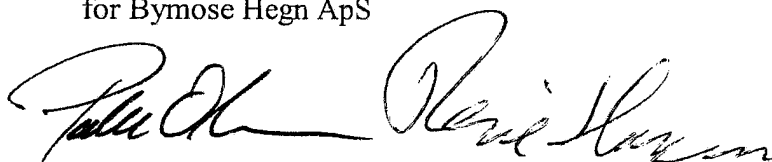
Den af parterne, der måtte have ønske om ændringer i hovedaftalen, skal 6 måneder forud for opsigelsen underrette modparten herom, hvorefter der optages forhandlinger med det formål at opnå enighed og derved undgå opsigelse af hovedaftalen.

stk. 3

Er forhandlinger om en fornyelse af hovedaftalen efter stedfunden opsigelse ikke afsluttet til den pågældende 1. oktober, gælder hovedaftalen, uanset at opsigelsestidspunktet overskrides, indtil den ikraftværende overenskomst afløses af en ny, og den bortfalder da ved den nye overenskomsts ikrafttræden.

Helsingør den 08.01.2007

for Bymose Hegn ApS



for FOA – Fag og Arbejde



Overenskomst 2010-2012 mellem Bymose Hegn ApS og FOA – Fag og Arbejde (herefter kaldet Bymose Hegn og FOA) om løn- og arbejdsforhold for serviceassistenter og servicemedarbejdere

Kapitel 1, Indledning

§ 1 Overenskomstområde

Overenskomsten omfatter medarbejdere ansat som serviceassistenter og servicemedarbejdere i Bymose Hegn.

Kapitel 2, Månedslønnet personale

§ 2 Personafgrænsning og ansættelsesaftaler

Kapitlet omfatter medarbejdere, som ansættes i stillinger med en arbejdstid på gennemsnitligt 15 timer om ugen eller derover.

Alle ansættelsesaftaler skal være skriftlige, og der udfærdiges ansættelsesbrev inden for 1 måned efter tiltrædelsen, jf. i øvrigt lovens regler.

De første 3 måneder kan ske på prøve svarende til funktionærlovens bestemmelser.

§ 3 Løn

stk. 1

Lønnen, der fastsættes ved ansættelsen, består af en basisløn og evt. fagtillæg og evt. anciennitetstillæg og evt. individuelt tillæg samt evt. forskudttidstillæg, således:

Basisløn

Basislønnen udgør følgende beløb pr. måned:

- pr. 01.03.2010: 18.503,31 kr.

- pr. 01.03.2011: 18.783,89 kr.

Fagtillæg

Fagtillæg for erhvervsuddannelse som serviceassistent eller anden anerkendt erhvervsuddannelse med svendebrev, der af ledelsen skønnes relevant for udførelse af stillingen, udgør 10% af basislønnen.

Anciennitetstillæg

Anciennitetstillægget, der fastsættes på grundlag af anciennitet i stillingen på Bymose Hegn, udgør i overenskomstperioden følgende beløb pr. måned:

efter 3 måneders ansættelse	550,- kr.
efter 1 års ansættelse	750,- kr.
efter 3 års ansættelse	900,- kr.
efter 5 års ansættelse	1.050,- kr.
efter 7 års ansættelse	1.200,- kr.
efter 9 års ansættelse	1.350,- kr.
efter 11 års ansættelse	1.550,- kr.
efter 13 års ansættelse	1.950,- kr.

Individuelt tillæg

Individuelt tillæg ydes, hvor der er særlige funktioner eller krav i jobbet ud over det normale, eller hvor medarbejderen har særlige kvalifikationer.

Forskudttidstillæg

Forskudttidstillæg dækker alle former for arbejdstidsbestemte tillæg undtagen overarbejdshonorar, helligdagstillæg, varslingsstillæg og ved arbejde på Bymose-fridage.

Forskudttidstillæg kommer ikke til udbetaling ved overarbejde, ved arbejde på helligdage eller på Bymose-fridage.

Tillæggene udgør følgende beløb:

Hverdage kl 18.00-24.00 / lørdage kl. 14.00-24.00:

- pr. 01.03.2010: 16,44 kr. pr. time
- pr. 01.03.2011: 16,77 kr. pr. time

Søndage kl. 00.00 til efterfølgende døgn kl. 00.00 / nattillæg hverdage kl. 00.00-06.00:

- pr. 01.03.2010: 22,45 kr. pr. time
- pr. 01.03.2011: 22,90 kr. pr. time

For medarbejdere ansat ved overenskomstens ikrafttræden 01.03.2010 udbetales ovennævnte tillæg ikke, men arbejde i forskudt tid honoreres med et månedligt tillæg, således:

ved arbejde i overvejende dagvagt:

- pr. 01.03.2010: 425,61 kr. pr. måned
- pr. 01.03.2011: 434,12 kr. pr. måned

ved arbejde i blandet dag/aftenvagt:

- pr. 01.03.2010: 972,82 kr. pr. måned
- pr. 01.03.2011: 992,28 kr. pr. måned

og udbetales som et personligt tillæg.

Alle ovennævnte månedlige beløb er angivet for fuldtidsbeskæftigede. For deltidsbeskæftigede reduceres beløbene svarende til ansættelseskvotaen.

stk. 2

Såfremt ansættelsesforholdet ikke påbegyndes den 1. i måneden, reguleres lønnen forholdsmæssigt.

stk. 3

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

Der udleveres den ansatte specifikation af den udbetalte løn.

stk. 4

Medarbejdere, der fratræder deres stilling og inden for 12 måneder herefter genansættes i en stilling under overenskomstens område, indplaceres principielt på samme løn som ved fratrædelsen.

§ 4 Pension

stk. 1

Medarbejderne er omfattet af en kollektiv pensionsordning i PenSam Liv forsikringsaktieselskab.

stk. 2

Pensionsbidraget udgør 12% af lønnen samt alle tillæg nævnt under § 3. Med virkning fra 01.03.2011 stiger pensionsbidraget til 12,9%.

Af pensionsbidraget betaler Bymose Hegn 2/3, og medarbejderen betaler 1/3.

stk. 3

Det samlede pensionsbidrag indbetales af Bymose Hegn til PenSam Liv.

§ 5 Beklædning

Bymose Hegn er forpligtet til at holde medarbejderne med arbejdsbeklædning og fodtøj i henhold til lov om arbejdsmiljø og lov om fødevarer. Retningslinjer herfor aftales lokalt (internt på Bymose Hegn) og bekendtgøres i Bymose Hegn's personalehåndbog eller på anden måde.

§ 6 Kost

Kostordning kan aftales lokalt (internt på Bymose Hegn).

§ 7 Arbejdstid

stk. 1

Den ugentlige arbejdstid for en fuldtidsbeskæftiget er gennemsnitlig 37 timer inklusive ½ times daglig spisepause. Det er dog en forudsætning for betalt spisepause, at medarbejderne står til rådighed i påkommende tilfælde. Det er ligeledes en forudsætning, at beskæftigelsen den pågældende dag er mere end 4 timer.

Varer en vagt over 10 timer, ydes en betalt ekstra spisepause på 15 minutter.

Arbejdstiden for en deltidsbeskæftiget er mindst 15 timer i gennemsnit om ugen og fastsættes som en kvota i forhold til arbejdstiden for en fuldtidsbeskæftiget.

Den planlagte daglige arbejdstid kan ikke overstige 11 timer.

Arbejdsmiljølovens hvileperiode på 11 timer kan dog nedsættes til 8 timer maksimum 1 gang pr. uge, hvis der er behov herfor. Det er en forudsætning, at det ikke indgår ved udfærdigelsen af vagtplan.

stk. 2

Arbejdstiden placeres ifølge vagtplan med tilpasning af behovet på Bymose Hegn.

Vagtplanen, der dækker en periode på op til 13 uger og udgør 481 timer svarende til 37 timer om ugen i gennemsnit for en fuldtidsbeskæftiget, forelægges/godkendes af tillidsrepræsentanten og udleveres senest 2 uger før ikrafttræden. Det aftales lokalt (internt på Bymose Hegn), hvordan medarbejderne orienteres om start og slut for 13 ugers perioden.

Over 4 uger skal den ansatte have 2 fridøgn/vagtlisterfridage pr. uge, der som minimum hver anden uge skal placeres i sammenhæng.

Der skal gives minimum 1 friweekend pr. måned (2 x 24 timer + 11 timers hvile).

stk. 3

Der udarbejdes vagtplaner, der omfatter samtlige medarbejdere.

Vagtplanerne, der udleveres til medarbejderne, omfatter en periode på mindst 4 uger og angiver for den enkelte medarbejder tjenestetidens og fridagenes placering samt spisepauser.

Den enkelte vagt kan ikke udgøre mindre end 4 timer.

stk. 4

Omlægning af allerede bekendtgjorte vagtplaner kan efter aftale med den ansatte og kun i særlige tilfælde ændres med et varsel på 1 uge. Særlige tilfælde defineres lokalt (ledelsen i samarbejde med FOA, Nordsjælland/tillidsrepræsentanten).

Inddragelse eller omlægning af fridøgn/vagtlistefridage kan kun ske, såfremt det ikke er i strid med arbejdsmiljølovens bestemmelser om fridøgn og kun efter aftale med den ansatte.

Flytning eller bortfald af en fridag kan kun ske, når tvingende forhold gør det nødvendigt. Såfremt en fridag flyttes, skal dette ske med 3 dages varsel, og medarbejderen udbetales et tillæg pr. gang på 73,24 kr., som stiger til 74,70 kr. pr. 01.03.2011. Tilgodehavende fridage skal senest være afviklet i den efterfølgende 4 ugers turnus. I modsat fald honoreres som ved bortfald af fridag ved førstkommende lønudbetaling. Såfremt en fridag helt bortfalder, honoreres medarbejderen med et tillæg på 100% ud over timelønnen.

stk. 5

Arbejde på helligdage honoreres med timeløn med tillæg af 150%. Som helligdage anses 1. og 2. juledag, nytårsdag, skærtorsdag, langfredag, 1. og 2. påskedag, St. Bededag, Kr. Himmelfartsdag, 1. og 2. pinsedag, uanset disse dage måtte falde på en søndag.

stk. 6

Juleaftensdag, nytårsaftensdag, 1. maj og Grundlovsdag er fridage.

Arbejde på disse dage honoreres med timeløn + 100%.

stk. 7

Ved deltagelse i eksterne kurser udbetales sædvanlig løn under kursets planlagte varighed.

stk. 8

Timeløn beregnes som 1/1924 af årslønnen for en fuldtidsbeskæftiget.

§ 8 Overarbejde/deltidsbeskæftigedes merarbejde

stk. 1

Ved merarbejde forstås det arbejde, som en deltidsbeskæftiget midlertidigt udfører ud over den tilrettelagte ugentlige arbejdstid, men inden for en turnus på 4 uger svarende til 148 timer. Alt arbejde ud over 148 timer honoreres som overarbejde.

Ved overarbejde forstås det arbejde, som en fuldtidsbeskæftiget midlertidigt udfører ud over den planlagte ugentlige arbejdstid.

Merarbejde og overarbejde skal være beordret. Der kan dog opstå situationer, hvor det kan blive nødvendigt for en medarbejder at arbejde ud over den planlagte arbejdstid. Nærmere retningslinjer herfor aftales lokalt mellem FOA /tillidsrepræsentanten og Bymose Hegn.

stk. 2

Tilsligelse til overarbejde/merarbejde skal meddeles medarbejderen dagen forud inden arbejdstids ophør.

For manglende varsel om overarbejde og merarbejde ud over 1 time, ydes et tillæg på 38,81 kr.pr. overarbejds-/merarbejdstime. Tillægget stiger til 39,59 kr. pr. 01.03.2011.

stk. 3

Der skal i videst muligt omfang gives erstatningsfrihed af samme varighed som det præsterede overarbejde/merarbejde. For overarbejdets vedkommende gives erstatningsfrihed med tillæg af procentsats efter stk. 4.

Hvis tjenesten ikke tillader afspadsring af overarbejde, skal dette godtgøres med erstatningsfrihed af samme varighed som det præsterede overarbejde og med udbetaling af tillæg efter stk. 4

Hvis tjenesten heller ikke tillader honorering med erstatningsfrihed og udbetaling af tillæg, skal overarbejde godtgøres med udbetaling af timeløn og tillæg efter stk. 4.

stk. 4

For overarbejde på hverdage, lørdage og søndage ydes i de første 2 timer timeløn med tillæg på 50%, herefter 100%.

For overarbejde på helligdage ydes timeløn med tillæg af 200%.

Der ydes ikke overarbejdstillæg til deltidsansatte, der udfører merarbejde. Merarbejde, der honoreres kontant, er pensionsgivende.

stk. 5

Timeløn beregnes som 1/1924 af årslønnen for en fuldtidsbeskæftiget.

§ 9 Ferie og feriefridage**stk. 1**

Medarbejderne er berettiget til ferie og feriegodtgørelse i overensstemmelse med ferielovens regler.

stk. 2

Fastansatte medarbejdere afholder ferie med løn og ferietillæg.

stk. 3

I stedet for det i ferieloven omhandlede ferietillæg på 1% ydes der et særligt ferietillæg, der beregnes som 2½% af samtlige i optjeningsåret (1. januar-31. december) oppebårne indkomstskattepligtige beløb for tjenstligt arbejde med fradrag af eget pensionsbidrag og udbetalt særligt ferietillæg. 1% af ovennævnte 2½% hidrører fra et særligt løntillæg. Ferietillægget udbetales sammen med maj-lønnen.

I forbindelse med ophør af et ansættelsesforhold, hvor ikke alle feriedage er afholdt, og hvor der som følge heraf er udbetalt for meget særligt ferietillæg, kan Bymose Hegn kræve det for meget udbetalte tilbagebetalt, dog ikke de 1% hidrørende fra det særlige løntillæg.

stk. 4

Til deltidsbeskæftigede, som ud over den aftalte arbejdstid udfører merarbejde, der honoreres kontant, ydes der for merarbejdet i stedet for særligt ferietillæg efter stk. 3, feriegodtgørelse med 12½%.

stk. 5

Det kan aftales mellem Bymose Hegn og den enkelte medarbejder, at op til 1 uges ferie (svarende til 5 arbejdsdage) kan overføres fra et ferieår til det følgende ferieår. Aftalen skal være skriftlig og være indgået senest 1 måned før udgangen af det ferieår, fra hvilket ferien overføres.

stk. 6

Medarbejderne er berettiget til 5 feriefridage pr. år, der tillægges hvert år pr. 01.05. til afholdelse i det kommende ferieår.

For deltidsansatte beregnes feriefridagene forholdsmæssigt på samme måde som i ferieloven.

Kun i særlige tilfælde, hvor medarbejderen har været lovligt forhindret i at afholde feriefridagene, kan der udbetales et beløb svarende til eventuelt ikke afholdte dage. Det samme gælder medarbejdere, der fratræder deres stilling uden at have afholdt deres feriefridage.

For nyansatte medarbejdere og vikarer gælder, at de skal være ansat over 3 måneder for at være berettiget til feriefridage, således:

efter 3 måneders ansættelsesperiode.....	1 dag + 1 dag
efter yderligere 3 måneders ansættelsesperiode.....	+ 1 dag
efter yderligere 3 måneders ansættelsesperiode.....	+ 1 dag
efter yderligere 3 måneders ansættelsesperiode.....	+ 1 dag

3 måneders perioderne starter henholdsvis 01.05., 01.08., 01.11. og 01.02.

Samme beregningsmetode gælder medarbejdere, der fratræder. Hvis en medarbejder efter omberegning har brugt flere feriefridage, end vedkommende er berettiget til ved fratrædelsen, må medarbejderen tilbagebetale et beløb svarende til de for meget afholdte dage.

stk. 7

Ferie og feriefridage afholdes i hele dage, men afvikles i timer.

§ 10 Sygdom

stk. 1

I tilfælde af sygdom skal medarbejderen hurtigst muligt og senest ved arbejdstids begyndelse telefonisk meddele dette til sin nærmeste overordnede. Nærmere fremgangsmåde aftales lokalt mellem FOA /tillidsrepræsentanten og Bymose Hegn.

stk. 2

Under sygdom ydes fuld sædvanlig løn.

§ 11 Fravær fra tjenesten under graviditet, barsel og adoption

stk. 1

En medarbejder, der er gravid, skal give Bymose Hegn meddelelse om graviditeten senest 3 måneder før den forventede fødsel. Tidspunktet for forventet fødsel skal på forlangende dokumenteres.

stk. 2

Medarbejdere har ret til barselsorlov, forlænget barselsorlov og udskudt barselsorlov ifølge lov om ret til orlov og dagpenge ved barsel (barselloven).

stk. 3

Kvindelige medarbejdere ydes fuld løn fra 8 uger før forventet fødsel til 14 uger efter fødslen.

Under de 14 ugers orlov efter fødsel indbetales et ekstra pensionsbidrag, der for en fuldtids-beskæftiget udgør 1.335,- kr. pr. måned, hvoraf Bymose Hegn betaler 2/3.

Ved afholdelse af forlænget barselsorlov (32 uger fra 15. til 46. uge inklusive efter fødslen) ydes fuld løn i 12 uger, dvs. fra 15 til 26. uge. I de resterende uger til 46. uge efter fødslen udbetales ikke løn, men Bymose Hegn indbetaler 2/3 pensionsbidrag for medarbejderen. Orlov med løn afholdes før orlov uden løn.

Det er en forudsætning for udbetaling af løn, at Bymose Hegn modtager fuld dagpengerefusion for perioden.

stk. 4

Mandlige medarbejdere kan afholde 1 dags frihed i umiddelbar tilknytning til fødslen samt 2 ugers barselsorlov inden for de første 14 uger efter fødslen, med fuld løn.

Ved afholdelse af forlænget barselsorlov (32 uger) ydes endvidere fuld løn i 12 uger umiddelbart efter barnets 14 uge. Herefter betaler Bymose Hegn 2/3 pensionsbidrag for medarbejderen i resten af den 32-ugers orlovsperiode. Orlov med løn afholdes før orlov uden løn.

Det er en forudsætning for udbetaling af løn, at Bymose Hegn modtager fuld dagpengerefusion for perioden (bortset fra eventuelt 1 dag i umiddelbar tilknytning til fødslen).

stk. 5

En kvindelig medarbejder har ret til forlængelse af fraværet, hvis arbejdet ikke genoptages på det forventede tidspunkt, fordi barnet under de første 46 uger efter fødslen bliver indlagt på sygehus. Fraværet forlænges med indlæggelsesperioden - dog højst i 3 måneder.

Hvis medarbejderen genoptager arbejdet ved indlæggelsen, kan fraværet udsættes. Det er dog en betingelse, at medarbejderen ophører med arbejdet ved udskrivelsen, og at udskrivelsen finder sted inden 60 uger fra fødslen.

stk. 6

En medarbejder, der adopterer et barn og af adoptionsmyndighederne stilles over for krav om, at den pågældende skal være ude af erhverv i en periode, har ret til orlov i henhold til barselsloven, dog med fuld løn i maksimum 26 uger. Det er en forudsætning for udbetaling af løn, at Bymose Hegn modtager fuld dagpengerefusion for perioden.

stk. 7

En medarbejder, der adopterer et barn i udlandet, har ved afhentning af barnet i udlandet ret til tjenestefrihed med løn i indtil 8 uger før modtagelsen af barnet, i den periode, afgiverlandets myndigheder stiller krav om, at den adoptionssøgende eller de adoptionssøgende ægtefæller skal opholde sig i afgiverlandet inden modtagelsen af barnet. Dokumentation for afgiverlandets krav om ophold skal foreligge og gives til Bymose Hegn. Ved modtagelsen af barnet forstås det tidspunkt, hvor afgiverlandet har godkendt, at den adoptionssøgende kan rejse ud af landet med barnet.

En medarbejder, der adopterer et barn i Danmark, har ret til tjenestefrihed med løn i op til 1 uge før modtagelsen af barnet, hvis barnet ikke allerede har ophold i hjemmet, hvis det er en forudsætning for adoptionen, at adoptanten af hensyn til barnet opholder sig på det sted, hvor barnet befinder sig inden modtagelsen. Fraværet kan forlænges med op til 1 uge, hvis opholdet bliver længere end 1 uge af årsager, som ikke kan påregnes den kommende adoptant.

Det er en forudsætning for udbetaling af løn, at Bymose Hegn modtager fuld dagpengerefusion for perioden.

stk. 8

I perioder med 2/3 pensionsbidrag ifølge stk. 3 og 4, har medarbejderen mulighed for selv at supplere op til fuldt pensionsbidrag.

§ 12 Aftalt frihed

Direktøren kan ved vurdering af den konkrete situation give tjenestefrihed med eller uden løn.

Der gives frihed med løn til pasning af medarbejderens syge hjemmeboende barn under 14 år. Friheden ydes kun til den ene af barnets forældre og omfatter alene barnets første hele sygedag.

Ved begravelse af medarbejderens forældre, børn eller ægtefælle/samlever gives der 2 dages tjenestefrihed med løn svarende til den aftalte arbejdstid de pågældende dage, under forudsætning af, at dagene afholdes inden for en uge.

Ved en medarbejders 50- eller 60-års fødselsdag, bryllup eller sølvbryllup gives 1 fridag med løn, under forudsætning af, at dagen afholdes i den kalenderuge, hvor mærkedagen falder.

I forbindelse med 25 års jubilæum gives 2 dages frihed med løn, under forudsætning af, at dagene afholdes i den kalenderuge, hvor mærkedagen falder.

§ 13 Tvingende familiemæssige årsager

Medarbejdere har ret til tjenestefrihed af kortere varighed, når tvingende årsager som sygdom eller ulykke i familien gør det påtrængende nødvendigt, at medarbejderen er til stede øjeblikkeligt.

Medarbejdere med alvorligt syge børn under 18 år har ret til hel eller delvis tjenestefrihed uden løn, når betingelserne i § 26 i barselloven for at oppebære økonomisk godtgørelse i forbindelse hermed er opfyldt. Bymose Hegn har dog mulighed for at begrænse retten til tjenestefrihed til en periode på 1 måned pr. barn inden for 12 på hinanden følgende måneder. Bymose Hegn er indstillet på at yde opfyldning til fuld løn i maksimum 1 måned pr. barn pr. forælder inden for 12 på hinanden følgende måneder. Der indbetales 2/3 pensionsbidrag af fuld sædvanlig løn. Orlovsperioden medregnes i medarbejderens anciennitet.

Ved et barns hospitalsindlæggelse har medarbejdere, som er forældre til børn under 14 år, ret til tjenestefrihed med løn i op til 5 arbejdsdage pr. barn, herunder hvis barnet under indlæggelsen opholder sig i hjemmet. Der kan højst udløses i alt 5 dage pr. barn inden for 12 på hinanden følgende måneder, og kun til barnets biologiske forældre, adoptivforældre eller indehavere af forældremyndigheden. Der skal på opfordring fremlægges dokumentation for indlæggelsen. Der er ikke ret til fravær i tilknytning til fravær efter ovenstående bestemmelse om pasning af alvorligt syge børn under 18 år.

Ved pasning af børn med nedsat funktionsevne, hvortil bopælskommunen yder tabt arbejdsfortjeneste i henhold til § 42 i lov om social service, når medarbejderen i hjemmet forsørger et barn under 18 år med betydelig og varigt nedsat fysisk eller psykisk funktionsevne eller indgribende kronisk eller langvarig lidelse, kan der ydes tjenestefrihed uden løn efter konkret vurdering i hvert enkelt tilfælde.

Medarbejdere, som får bevilget plejevederlag i henhold til § 119 i lov om social service for at passe en nærtstående, der ønsker at dø i eget hjem, har ret til hel eller delvis tjenestefrihed uden løn. Bymose Hegn er indstillet på at forhandle dækning af eventuelt løntab. Der indbetales pensionsbidrag svarende til Bymose Hegn's andel af pensionsbidraget. Orlovsperioden medregnes i medarbejderens anciennitet.

§ 14 Efterløn ved en medarbejderens død

Der ydes medarbejdernes efterladte, over for hvem de har forsørgelsespligt, efterløn svarende til reglerne i funktionærloven.

§ 15 Opsigelse

stk. 1

Det gensidige opsigelsesvarsel fastsættes svarende til reglerne i funktionærloven.

Funktionærlovens § 5 om forkortet opsigelsesvarsel efter 120 sygedage anvendes ikke.

stk. 2

En opsigelse skal være skriftlig - såvel fra medarbejderside som fra Bymose Hegn's side.

Det påhviler Bymose Hegn skriftligt at meddele opsigelse fra Bymose Hegn's side til den ansatte og FOA – Fag og Arbejde, Staunings Plads 1-3, 1790 København V. Meddelelsen skal indeholde begrundelse for opsigelsen.

stk. 3

Skønner FOA, at afskedigelsen af en efter denne overenskomst ansat medarbejder ikke kan anses for rimeligt begrundet i pågældendes eller Bymose Hegn's forhold, kan FOA inden for en frist af 1 måned efter opsigelsen kræve spørgsmålet forhandlet.

Opnås der ikke enighed ved forhandlingen, kan spørgsmålet - inden for en frist af 1 måned efter forhandlingen - af FOA kræves gjort til genstand for behandling i et i denne anledning nedsat nævn, der består af 5 medlemmer, hvoraf 2 vælges af Bymose Hegn og 2 af FOA, hvorefter disse i forening udpeger en opmand. Såfremt der ikke opnås enighed om valget af opmanden, anmodes præsidenten for Østre Landsret om at udpege denne.

Nævnet fastsætter selv sin forretningsorden. For nævnet kan foretages afhøring af parter og vidner. Nævnet afsiger en motiveret kendelse, og i de tilfælde, hvor nævnet måtte finde, at den foretagne opsigelse ikke er rimeligt begrundet i den pågældendes eller Bymose Hegn's forhold, kan det pålægges Bymose Hegn at afbøde virkningerne af opsigelsen. Det kan herved pålægges Bymose Hegn, såfremt den pågældende og Bymose Hegn ikke begge ønsker ansættelsesforholdet opretholdt, da at betale den pågældende en erstatning, hvis størrelse fastsættes af nævnet og skal være afhængig af sagens omstændigheder og pågældendes anciennitet ved Bymose Hegn i den nuværende stilling. Nævnets omkostninger i forbindelse med sagen fastsættes af nævnet og deles mellem parterne eller pålægges den tabende part.

stk. 4

Bestemmelsen om afskedigelsessagens eventuelle indbringelse for foranstående nævn finder ikke anvendelse ved opsigelse af en medarbejder, som ikke har været uafbrudt beskæftiget ved Bymose Hegn i mindst 1 år før afskedigelsen.

§ 16 Tavshedspligt

Medarbejdere har tavshedspligt med hensyn til forhold, som de bliver bekendt med, og hvis hemmeligholdelse ifølge sagens natur er påkrævet eller bliver foreskrevet. Tavshedspligten ophører ikke ved fratrædelse af stillingen.

Kapitel 3, Timelønnet personale

§ 17 Timelønnet personale

Medarbejdere, der er ansat under 15 timer om ugen i gennemsnit, aflønnes med timeløn.

Medarbejdere med en arbejdstid på 15 timer eller mere om ugen, der er ansat for en tidsbegrænset periode, aflønnes med timeløn og overgår senest efter 6 måneder til aflønning på månedsløn efter Kapitel 2, Månedslønnet personale.

Timeløn beregnes som 1/1924 af lønnen for en fuldtidsbeskæftiget.

Lønnen udbetales bagud hver 14. dag eller månedsvis efter nærmere aftale.

Timelønnede følger i øvrigt vilkårene for månedslønnede medarbejdere i Kapitel 2, dog med følgende undtagelser:

§ 3 om optjening af anciennitetstillæg

§ 4 om pensionsordning

§ 7 stk. 2 om vagtlistefridage

§ 7 stk. 3 om mindste daglige arbejdstid

§ 7 stk. 3 om vagtplaner, dog skal de kende placeringen af det ugentlige fridøgn

§ 8 om overarbejde, dog skal der honoreres med overarbejde efter 11 timers daglig arbejdstid.

§ 9, stk. 2, 3, 4 og 5 om ferie med løn og ferietillæg mv., idet timelønnede er omfattet af ferielovens regler om feriegodtgørelse.

§ 9 stk. 6 om feriefridage, idet dog timelønnede med mere end 3 måneders ansættelse er omfattet af reglerne.

§ 10 stk. 2 om løn under sygdom. Timelønnede er omfattet af sygedagpengeloven.

§ 11 og 13 om barsel og familiemæssige årsager. Timelønnede er omfattet af lovgivningen.

§ 12 om aftalt frihed

§ 14 om efterløn ved en medarbejders død

§ 15 om opsigelse. For timelønnede fastsættes varslet efter aftale i hvert enkelt tilfælde.

Kapitel 4, Almindelige bestemmelser og tillidsrepræsentantregler

§ 18 Faglig strid

Enhver uenighed af faglig karakter bør søges bilagt ved mægling eller voldgift, jf. "Regler for behandling af faglig strid".

§ 19 Tillidsrepræsentantregler

De kommunale tillidsrepræsentantregler (TR 2002) er gældende, dog undtagen afsnit B og C samt § 9, hvor der i stedet ydes tjenestefrihed med løn ved tillidsrepræsentantens deltagelse i nødvendige faglige kurser.

Bymose Hegn's ledelse indkalder tillidsrepræsentanterne til kvartalsvise møder med henblik på at udveksle relevant information om væsentlige påtænkte tiltag og forhold i virksomheden.

Kapitel 5, Ikrafttrædelse og opsigelse mv.

§ 20 Ikrafttrædelse og opsigelse mv.

stk. 1

Overenskomsten er gældende fra 01. marts 2010.

stk. 2

Overenskomsten kan af såvel Bymose Hegn som FOA opsiges skriftligt med 3 måneders varsel til udgangen af en februar måned, dog tidligst 29. februar 2012.

stk. 3

Fra det tidspunkt, hvor en opsigelse af overenskomstens lønbestemmelser får gyldighed, og indtil en ny overenskomst tiltrædes, sker regulering af lønnen alene på grundlag af den på overenskomstens sidste gyldighedsdato gældende løn.

Helsingør den 23.11.2010

for Bymose Hegn ApS



for FOA – Fag og Arbejde



Aftale i tilknytning til Overenskomst 2010-2012 mellem Bymose Hegn ApS og FOA – Fag og Arbejde om løn- og arbejdsforhold for serviceassistenter og servicemedarbejdere

For medarbejdere, som er ansat som rengøringsassistent eller køkkenmedhjælper, og som er ansat inden 01.11.2006, gælder overenskomstens bestemmelser dog med følgende undtagelser:

Bymose-tillæg

For medarbejdere, der i forbindelse med overgangen til aflønning med basisløn/fagtillæg/anciennitetstillæg/individuel tillæg/forskudttidstillæg fik udbetalt et Bymose-tillæg, gælder, at der ikke ved senere generelle lønreguleringer må ske modregning i Bymose-tillægget.

§ 4 Pension

Medarbejderne er omfattet af pensionsordning jf. § 4. Dog udgør pensionsbidraget i perioden indtil 28.02.2011: 12,5% af lønnen. Herefter følges overenskomstens bestemmelse (pensionsbidrag 12,9%).

§ 7 Arbejdstid

Bestemmelserne i § 7 er gældende, dog med følgende tilføjelse:
Tillige er fredag efter Kr. Himmelfartsdag fridag. Hvis der arbejdes på denne dag, udbetales sædvanlig løn, og der ydes en anden fridag i stedet.

§ 8 Overarbejde/deltidsbeskæftigedes merarbejde

Bestemmelserne i § 8 er gældende, dog med følgende undtagelse:
For overarbejde på søndage ydes timeløn med tillæg af 100%.

§ 9 Ferie

Bestemmelserne i § 9 er gældende, dog med følgende tilføjelse:
Der ydes erstatningsferie for dokumenteret sygdom af over 1 uges varighed i ferien.

Hidtidig bestemmelse om omsorgsdage

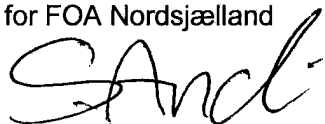
Medarbejdere med børn har ret til fravær med løn fra arbejdet med henblik på omsorg for barnet. Der ydes 2 omsorgsdage med løn pr. kalenderår pr. barn indtil det kalenderår, hvor barnet fylder 8 år. Der kan afholdes maksimum 16 dage pr. barn. Omsorgsdage afholdes i hele dage og kan ikke omsættes til kontanter. Ikke afholdte omsorgsdage bortfalder hvert år ved kalenderårets udløb. Der er dog mulighed for at overføre omsorgsdage fra barnets 1. leveår til det 2. Retten til omsorgsdage omfatter biologiske forældre, adoptivforældre og indehavere af forældremyndigheden. Det er desuden en forudsætning, at barnet har ophold hos medarbejderen. Omsorgsfravær skal varsles så tidligt som muligt, og afvikling af omsorgsdage skal ske i planlægning med nærmeste overordnede og under hensyntagen til arbejdssituationen.

Helsingør den 23.11.2010

for Bymose Hegn ApS



for FOA Nordsjælland



23.11.2010