

24.06.2010

Overenskomst for Skole- og behandlingshjemmet Skovgaarden

Indgået mellem Skole- og behandlingshjemmet Skovgaarden
og
Lærernes Centralorganisation
HK/Privat
FOA - Fag Og Arbejde
Dansk Socialrådgiverforening

2010 - 2012

§ 1. Overenskomstens område

Overenskomsten omfatter – bortset fra forstanderen og souschef, jf. Hovedaftalens § 5, og akademikere – ansatte ved Skole- og behandlingshjemmet Skovgaarden (i det følgende benævnt ”Skovgaarden”), idet omfang medarbejderne i overvejende grad udfører arbejde indenfor de faglige organisationers faglige områder.

Andre faglige områder kan tiltræde overenskomsten i henhold til nærmere aftale.

§ 2. Lønstruktur

Stk. 1. Lønnen består af 4 elementer: Basisløn, jf. § 3, funktionsløn, jf. § 4, kvalifikationsløn, jf. § 5 og resultatløn, jf. § 6.

Stk. 2. For deltidsbeskæftigede reduceres lønnen i forhold til den nedsatte arbejdstid.

Stk. 3. Lønnen udbetales månedsvis bagud den sidste bankdag i måneden, og der udleveres den ansatte en specificeret oversigt over det udbetalte beløb.

§ 3. Basisløn

Stk. 1. Basislønnen følger i overenskomstperioden de til enhver tid gældende kommunale løntrin og tillæg (angivet i 31/3 2000-niveau).

Stk. 2. Basislønnen dækker de funktioner, man forventes at kunne varetage, når man er nyuddannet/uerfaren, eller som man i forhold til anciennitetsbestemt basisløn forventes at kunne varetage på baggrund af den erfaring, man har erhvervet sig.

Stk. 3. Basislønnen for lærere/overlærere udgør:

	Pr. 1. april 2006
Nyuddannede	Løntrin 28 + 25.500 kr. årligt
Efter 4 års beskæftigelse på baggrund af grunduddannelsen	Løntrin 32 + 25.500 kr. årligt
Efter 8 års beskæftigelse på baggrund af grunduddannelsen	Løntrin 37 + 25.500 kr. årligt

Stk. 4. Basislønnen for socialrådgivere udgør:

	Pr. 1. april 2006
Socialrådgivere	Løntrin 29
Socialrådgivere ansat i specialiststillinger	Løntrin 35, 40 eller 46

Stk. 5. Basislønnen for kontorpersonale udgør:

	Pr. 1. april 2006
Assistenter/overassistenter	Løntrin 20 eller 26
Kontorassistenter i specialiststillinger	Løntrin 29, 35, 40 eller 46

Stk. 6. Basislønnen for rengørings- og husassistenter udgør:

	Pr. 1. april 2006
Nyansatte	Løntrin 12
Efter 2 års beskæftigelse indenfor overenskomsten eller tilsvarende overenskomst	Løntrin 14
Efter 5 års beskæftigelse indenfor overenskomsten eller tilsvarende overenskomst	Løntrin 17

Stk. 7. Basislønnen for mellemlidende udgør:

Intern skoleleder	Løntrin 44 + 17.000 kr. årligt
-------------------	--------------------------------

Note. Indplaceringen intern skoleleder sker uden gennemslag.

Stk. 8. Forbundene skal underrette Skovgaarden om lønstigninger.

Stk. 9. Oprettelse af andre stillingskategorier end de i stk. 3 til stk. 7 nævnte indenfor de pågældende fagområder optages, der forhandles mellem den af de underskrivende faglige organisationer, der mest naturligt vil kunne varetage området, og Skovgaarden om fastsættelse af basislønnen for den pågældende stilling.

§ 4. Funktionsløn

Stk. 1. Funktionsløn ydes ud over basislønnen. Funktionsløn baseres på de funktioner (arbejds- og ansvarsområde), der er knyttet til den enkelte stilling eller gruppe af stillinger. Funktionerne skal være særlige funktioner, der ligger ud over de funktioner, der forudsættes varetaget for gruppens basisløn.

Stk. 2. Funktionsløn aftales lokalt på grundlag af de funktioner, den ansatte varetager. Funktionsløn ydes som pensionsgivende tillæg eller ydes ved oprykning til højere løntrin.

§ 5. Kvalifikationsløn

Stk. 1. Kvalifikationsløn ydes ud over basislønnen og eventuel funktionsløn. Kvalifikationsløn baseres på

den enkelte medarbejders kvalifikationer. Kriterierne for kvalifikationslønnen kan tage udgangspunkt i forhold som uddannelse erfaring og lignende,

Stk. 2. Kvalifikationsløn aftales lokalt. Kvalifikationsløn ydes som pensionsgivende tillæg eller ydes ved oprykning til højere løntrin.

§ 6. Resultatløn

Der kan indgås lokalaftale om resultatløn for enkelte eller flere af medarbejderne.

§ 7. Kriterier og forhåndsftaler

Stk. 1. Der skal lokalt indgås aftale om kriterier for tildeling af funktions- og kvalifikationsløn.

Stk. 2. Der vil kunne indgås forhåndsftaler om anvendelse af funktions- og kvalifikationsløn, således at bestemte funktioner automatisk udløser funktions- eller kvalifikationsløn.

§ 8. Aftalekompetence/interessetvist vedrørende løn

Stk. 1. Aftale om anvendelse af §§ 4, 5 og 6 indgås mellem Skovgaarden og den underskrivende organisations lokale afdeling. Hvis der er valgt en tillidsrepræsentant har denne kompetencen med mindre den forhandlingsberettigede organisation ikke har uddelegeret kompetencen til de(n) valgte tillidsrepræsentant(er). Denne kompetenceregulering gælder også i relation til øvrige lokalaftaler.

I aftaler om anvendelse af §§ 4, 5 og 6 angives de kriterier, der har dannet grundlag for aftalen. Kriterierne bør fremtræde med en tydelig sammenhæng mellem opgavevaretagelsen og betalingen herfor.

Stk. 2. Såfremt der opstår en interessetvist føres der hurtigst muligt mellem Skovgaarden og tillidsrepræsentanten/den lokale afdeling en forhandling med henblik på at bilægge tvisten. Der ydes á conto løn, der som minimum består af grundlønnen, indtil tvisten er afgjort.

Stk. 3. Bilægges interessetvisten ikke lokalt, oversendes sagen af en af parterne inden for en frist af 14 dage efter den lokale forhandling som nævnt i pkt. 2 til central forhandling mellem Skovgaarden /Dansk Erhverv Arbejdsgiver og det relevante underskrivende forbund. Den centrale forhandling kan kræves afholdt senest 3 uger efter modtagelsen af forhandlingsbegæringen. De centrale parterets løsninger er bindende for de lokale parter, og sagen kan ikke videreføres ved fagretlig behandling.

§ 9. Funktionærlov

For ansatte efter denne overenskomst gælder Funktionærlovens bestemmelser med mindre andet fremgår af denne overenskomst.

§ 10. Pension

Stk. 1. Der indbetales pensionsbidrag efter de i stk. 2 til stk. 6 nævnte regler. Ansatte pr. 31/3 2006, der ved overgang til denne overenskomst får indbetalt pensionsbidrag til en anden pensionskasse end den nedenfor nævnte, kan vælge at få pensionsbidraget indbetalt til den hidtidige pensionskasse.

Stk. 2. For lærere, der er fyldt 21 år og som har haft 1 års sammenlagt beskæftigelse på Skovgaarden eller i et amt eller en kommune, oprettes en pensionsordning. For lærere, der er fyldt 23 år, oprettes altid en pensionsordning. Pensionsbidraget indbetales til Lærernes Pension A/S. Pensionsbidraget udgør 17,3%.

Skovgaarden betaler som hidtil, udover pensionsbidrag, præmie for gruppelivsforsikring for lærere.

Stk. 3. For socialrådgivere, der er fyldt 21 år og som har haft 1 års sammenlagt beskæftigelse på Skovgaarden eller i et amt eller en kommune, oprettes en pensionsordning. For socialrådgivere, der er fyldt 23 år, oprettes altid en pensionsordning. Pensionsbidraget indbetales til Pensionskassen for Socialrådgivere og Socialpædagoger. Pensionsbidraget udgør:

	Pr. 1. april 2006
For ansatte med en grundløn på løntrin 29	13,1%
For ansatte med en grundløn på løntrin 35 eller 40	13,6%
For ansatte med en grundløn på løntrin 46	17,3%

Stk. 4. For kontor personale, der er fyldt 21 år oprettes en pensionsordning. Pensionsordningen oprettes i PKA. Pensionsbidraget udgør 15,1%.

Stk. 5. For rengørings- og husassistenter, der er fyldt 21 år og som har haft 1 års sammenlagt beskæftigelse på mindst 8 timer pr. uge i gennemsnit på Skovgaarden eller i et amt eller en kommune, oprettes en pensionsordning. Pensionsordningen oprettes i Pen-Sam Liv forsikringsaktieselskab. Pensionsbidraget udgør 12,5%.

Stk. 6. For ledere af den interne skole oprettes pensionsordningen i Lærernes Pension A/S. Pensionsbidraget udgør 17,3%.

§ 11. ATP

Stk. 1. Til rengørings- og husassistenter samt socialrådgivere indbetales ATP-bidrag efter den gældende A-sats.

Stk. 2. Til lærere indbetales ATP-bidrag efter gældende C-sats.

Stk. 3. Til kontorpersonele indbetales ATP-bidrag efter den gældende B-sats.

§ 12. Arbejdstid

Stk. 1. Den gennemsnitlige ugentlige arbejdstid for fuldtidsbeskæftigede er 37 timer, og kan placeres på alle ugens dage. Arbejdstidens fordeling på ugens enkelte dage fastsættes af virksomheden under hensyn til såvel arbejdets udførelse som de pågældende medarbejdere.

Stk. 2. Der kan lokalt indgås aftale(r) om retningslinjer for arbejdets tilrettelæggelse samt honorering for arbejde på ubekvemme tidspunkter.

Stk. 3. Såfremt der ikke indgås aftale(r) efter stk. 2 gælder følgende:

For lærere: Protokollat A til overenskomst for lærer ved specialundervisning m.v. indgået mellem Amtsrådsforeningen og LC. Protokollatet vedlægges som bilag 2.

For øvrige ansatte: Aftale om arbejdstid, herunder arbejde i forskudt tid, holddrift og rådighedstjeneste. Aftalen vedlægges som bilag 3.

§ 13. Medarbejdere uden højeste tjenestetid

Mellemedere jf. § 3, stk. 10, der er ansat til en samlet løn, der svarer til løntrin 39 eller derover, kan ansættes uden højeste arbejdstid.

Godtgørelse for merarbejde kan kun ske, hvis merarbejdet er pålagt medarbejderen efter særlig ordre eller

har været en forudsætning for den forsvarlige varetagelse af de pligter, der er forbundet med stillingen, samt hvis merarbejdet er af midlertidig karakter, er af større omfang og har strakt sig over en periode, der normalt ikke må være mindre end 4 uger.

Til medarbejdere, der får særlige tillæg, som godtgørelse for over- eller merarbejde mv., kan der kun ske godtgørelse for merarbejde, hvis dette er af væsentligt større omfang end det over- eller merarbejde, der forudsættes dækket af tillægget.

Godtgørelse for merarbejdet sker enten i form af honorering eller i form af frihed. I begge tilfælde sker honoreringen skønsmæssigt.

§ 14. Ansættelsesbeviser

Stk. 1. Skovgaarden udfærdiger, til medarbejdere, hvis ansættelsesforhold har en varighed på mere end 1 måned, og hvis gennemsnitlige ugentlige arbejdstid overstiger 8 timer, et ansættelsesbrev, der skal indeholde de lovpligtige oplysninger, jf. Lov om ansættelsesbeviser. Ansættelsesbrevet skal gives medarbejderen senest en måned efter, at ansættelsesforholdet er påbegyndt.

Stk. 2. Såfremt Skovgaarden ikke har udfærdiget et ansættelsesbrev inden for den frist, der er nævnt i stk. 1, eller ansættelsesbrevet er mangelfuldt, fremsætter medarbejderen eller dennes repræsentant skriftligt påkrav over for ledelsen.

Stk. 3. Er forholdet ikke berigtiget inden for en frist af 15 dage fra modtagelsen af ovennævnte meddelelse, behandles sag om betaling af godtgørelse efter reglerne om voldgift, jf. § 29.

§ 15. Deltidsbeskæftigedes merarbejde

Deltidsbeskæftigede kan efter aftale udføre merarbejde.

Deltidsbeskæftigede, som ud over den aftalte faste arbejdstid udfører tjeneste, der ikke betragtes som overarbejde, honoreres med tilsvarende frihed. Merarbejde kan afregnes ved betaling i stedet for frihed, når arbejdskraftsituationen på arbejdspladsen tilsiger det. Dette sker under fornøden hensyntagen til den ansattes personlige forhold.

Merarbejde betales med normal timeløn (1/1924 af nettoårslønnen) incl. pensionsbidrag heraf til medarbejdere som er omfattet af en pensionsordning.

§ 16. Sygdom

Stk. 1. Månedslønnede medarbejderne oppebærer fuld løn under sygdom. (jf. §§ 3, 4 og 5), og er endvidere under sygdom berettiget til betaling af fast påregnelige tillæg.

Stk. 2. For timelønnede faglærte og ufaglærte lønarbejdere gælder dagpengeloven.

§ 17. Barns 1. sygedag

Stk. 1. Der kan gives hel eller delvis tjenestefrihed med sædvanlig løn til pasning af et sygt barn på dettes første sygedag, hvis barnet er under 18 år, har ophold hos den ansatte, fravær er nødvendigt af hensyn til barnet, og det er foreneligt med forholdene på Skovgaarden. Hvis den ansatte misbruger ordningen, kan adgang til fravær inddrages. Sådan tjenestefrihed regnes ikke som sygefravær.

§ 18. Fravær af familiemæssige årsager

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

§ 19. Kompetenceudvikling

Stk. 1. Der afholdes i regi af samarbejdsudvalget en årlig drøftelse om aktiviteter og indsatser på kompetenceudviklingsområdet.

Stk. 2. I drøftelsen forudsættes bl.a. at indgå Skovgaardens politik med hensyn til kompetenceudvikling og efteruddannelse, de indsatsområder, der skal prioriteres i perioden, mål for efter- og videreuddannelsesindsatsen i perioden, og de økonomiske rammer for kompetenceudvikling og efteruddannelse, herunder styring og målretning af midlerne. Medarbejderne orienteres om resultatet af drøftelserne.

§ 20. Opsigelse

Stk. 1. For månedslønnede gælder funktionærlovens bestemmelser vedr. opsigelse, jf. lovens §§ 2, 2A, 2B samt 3. Bestemmelsen i funktionærlovens § 5, stk. 2, om afskedigelse med forkortet opsigelsesvarsel (120-dages reglen) finder ikke anvendelse.

Stk. 2. Meddelelse om uansøgt afskedigelse fremsendes til den ansatte samt kopi til den forhandlingsberettigede organisation.

Stk. 3. Skønner den ansattes organisation, at en afskedigelse ikke kan anses for rimeligt begrundet i pågældendes eller Skovgaardens forhold, kan den inden for en frist af 1 måned efter afsendelsen af den i stk. 2 nævnte meddelelse, kræve spørgsmålet forhandlet med Skovgården.

Stk. 4. Hvis den ansatte har været uafbrudt beskæftiget i virksomheden i mindst 8 måneder på det tidspunkt hvor opsigelsen meddeles, kan sagen indbringes for et afskedigelsesnævn, hvis der ikke er opnået enighed ved en forhandling efter stk. 3. Afskedigelsesnævnet består af 3 medlemmer, hvoraf 1 vælges af Skovgården og 1 af organisationen, hvorefter disse i forening udpeger en opmand. Såfremt der ikke opnås enighed om valget af opmanden, anmodes Arbejdsrettens formand om at udpege denne.

Stk. 5. Nævnet fastsætter selv sin forretningsorden. For nævnet kan foretages afhøring af parter og vidner. Nævnet afsiger en motiveret kendelse. Hvis nævnet finder, at opsigelsen ikke er rimeligt begrundet i den ansattes eller Skovgaardens forhold, kan det pålægges Skovgården, såfremt den pågældende og Skovgården ikke begge ønsker ansættelsesforholdet opretholdt, at afbøde virkningerne af opsigelsen ved fastsættelse af en godtgørelse. Størrelsen af godtgørelsen fastsættes af nævnet og skal tage hensyn til sagens omstændigheder og til hvor længe ansættelsesforholdet har varet. Godtgørelsen kan maksimalt fastsættes til sædvanlig løn for en periode svarende til Skovgaardens opsigelsesvarsel over for den ansatte. Nævnets omkostninger i forbindelse med sagen fastsættes af nævnet. Omkostningerne fordeles mellem parterne eller pålægges den tabende part.

§ 21. Tjenestefrihed

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

§ 22. Ferie og feriefridage

Stk. 1. Medarbejderne er omfattet af den til enhver tid gældende ferielov. Månedslønnedes ferietillæg udgør 1,5%.

Stk. 2. Medarbejdere, der har været beskæftiget i virksomheden uafbrudt i 9 måneder, er berettigede til 5 feriefridage. Feriefridagene omregnes til og afvikles som timer inden for ferieåret. Feriedagene betales som ved sygdom. Feriefridagene placeres efter samme regler som restferie, jf. ferieloven.

Holdes feriefridagene ikke inden ferieårets udløb, kan medarbejderen inden 3 uger rejse krav om kompensation svarende til løn under sygdom for hver feriefridag, der ikke er blevet afholdt. Kompensation udbetales sammen med den næstfølgende lønudbetaling.

Der kan uanset jobskifte ikke afholdes mere end 5 feriefridage i hvert ferieår.

Stk. 3. Der kan overføres indtil en uges ferie i hvert ferieår. Dette kan kun ske efter aftale, og der kan højst overføres 3 uger i alt.

§ 23. Timelønnede

Stk. 1. Ansatte, som har en gennemsnitlig ugentlig arbejdstid på under 8 timer, eller er ansat til højst 1 måneds beskæftigelse, aflønnes med timeløn.

Stk. 2. Skovgaarden kan desuden ansætte afløsningspersonale til pædagogisk arbejde og til undervisningsopgaver, som alene har timer efter behov (tilkaldevikarer). I deres ansættelsesbreve anføres, at arbejdstiden er varierende, og at der ikke er et bestemt mindste timetal.

Det bør af ansættelsesbrevet fremgå at vikarerne er timelønnede.

Stk. 3. Timelønnen udgør 1/1924 af årslønnen i henhold til §§ 3 grundløn, 4 funktionsløn, og 5 kvalifikationsløn.

Stk. 4. Timelønnede medarbejdere, herunder tilkaldevikarer, jf. stk. 2, overgår til aflønning med månedsløn fra den første i måneden efter 1 måneds uafbrudt beskæftigelse, såfremt de pågældende er beskæftiget 8 timer ugentligt i gennemsnit eller derover.

Stk. 5. For timelønnede kan ansættelsesforholdet ophæves med dags varsel. Ved sygdom betragtes timelønnedes ansættelsesforhold som ophævet.

§ 24. Diskretionspligt

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

§ 25. Voldgift

Ved behandling af uoverensstemmelser vedrørende overenskomstens forståelse henvises til ”Norm for regler for behandling af faglig strid”.

§ 26. Hovedaftale

Den til enhver tid værende hovedaftale mellem Dansk Arbejdsgiverforening (DA) og Landsorganisationen i Danmark (LO) er gældende.

§ 27. Samarbejdsregler

Den til enhver tid værende samarbejdsaftale mellem Dansk Arbejdsgiverforening (DA) og Landsorganisationen i Danmark (LO) er gældende. Aftalen vedlægges som bilag 4.

§ 28. Tillidsrepræsentanter

Stk. 1. Generelle bemærkninger

Det er vigtigt, at der er et godt og tillidsfuldt samarbejde imellem ledelse og medarbejdere, og tillidsrepræsentanten er en nøgleperson i dette samarbejde.

Stk. 2. Hvor kan tillidsrepræsentant vælges

Hvert af de underskrivende forbund kan, når der beskæftiges mindst 5 medlemmer af det enkelte forbund, af deres midte vælge én til at være deres tillidsrepræsentant over for ledelsen.

Blandt de valgte tillidsrepræsentanter vælges en fællestillidsrepræsentant. Fællestillidsrepræsentanten vil – ud over at varetage sædvanlige koordinerende og tværgående funktioner – skulle repræsentere de faggrupper, som ikke er direkte repræsenteret ved egen tillidsrepræsentant.

Hvert af de underskrivende forbund kan, når der beskæftiges mindst 20 medlemmer af det enkelte forbund, vælge en stedfortrædende tillidsrepræsentant til at virke under den ordinære tillidsrepræsentants fravær af længere varighed på grund af sygdom, ferie, kursusdeltagelse eller lignende.

Stedfortræderen skal opfylde de samme betingelser for valg som tillidsrepræsentanten, jf. stk. 3. Den stedfortrædende tillidsrepræsentant er under sit virke som fungerende tillidsrepræsentant omfattet af samme beskyttelsesregler, som er gældende for den ordinære tillidsrepræsentant.

Stk. 3. Valget til tillidsrepræsentant

Tillidsrepræsentanten og eventuelt stedfortrædende tillidsrepræsentant, der kan være deltidsansat, såfremt særlige forhold taler derfor, vælges blandt de organiserede, anerkendt dygtige medarbejdere, der har været ansat mindst et år. En elev eller ungarbejder kan ikke vælges som tillidsrepræsentant.

Beskyttelse af enhver tillidsrepræsentant indtræder, når valget er kommet til ledelsens kundskab. Valget er dog ikke gyldigt, før det er godkendt af de underskrivende forbund.

Valgperioden er 2 år.

Eventuel indsigelse fra ledelsens side mod det foretagne valg skal være de underskrivende forbund i hænde senest 14 dage efter modtagelsen af meddelelsen om valget.

Flest mulige stemmeberettigede bør deltage i valg af tillidsrepræsentant.

Ved sin godkendelse garanterer de underskrivende forbund, at alle stemmeberettigede har været sikret mulighed for at deltage i valget.

Stk. 4. Tillidsrepræsentantens opgaver

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.

Når en sag kun vedrører en enkelt eller enkelte medarbejders personlige anliggender, bør disse løses direkte med ledelsen.

I anliggender vedrørende løn- og arbejdsforhold kan tillidsrepræsentanten, når det ønskes, forelægge klager eller henstillinger for ledelsen.

Er tillidsrepræsentanten ikke tilfreds med ledelsens afgørelse, kan tillidsrepræsentanten anmode sin organisation om at tage sig af sagen, men det er tillidsrepræsentantens og kollegernes pligt at fortsætte arbejdet uforstyrret, indtil anden bestemmelse træffes af organisationens ledelse.

Udførelsen af tillidsrepræsentantens hverv skal ske på en sådan måde, at det er til mindst mulig gene for dennes arbejde. Såfremt tillidsrepræsentanten for at opfylde sine forpligtelser må forlade sit arbejde, må dette kun ske efter forudgående aftale med ledelsen.

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.

Tillidsrepræsentanten må ikke som følge af sit tillidshverv sættes i stå i sin lønudvikling.

Stk. 5. Afskedigelse af tillidsrepræsentant

Såfremt Skovgaarden påtænker at afskedige en tillidsrepræsentant, kontaktes det relevante underskrivende forbund med henblik på eventuel afholdelse af møde inden afskedigelsen. Et sådant møde skal afholdes hurtigst muligt.

En tillidsrepræsentants afskedigelse skal begrundes i tvingende årsager. Det er en selvfølge, at den omstændighed, at en medarbejder fungerer som tillidsrepræsentant, aldrig må give anledning til, at den pågældende afskediges, eller at den pågældendes stilling forringes.

Afskedigelse af en tillidsrepræsentant kan ske med et varsel, der følger af nærværende overenskomst, dog mindst 5 måneders varsel til udgangen af en måned. Hvis pågældende på tidspunktet for opsigelsen har fungeret som tillidsrepræsentant i en sammenhængende periode på mindst 5 år, skal afskedigelse dog ske med mindst 6 måneders varsel til udgangen af en måned. Er afskedigelsen begrundet i arbejdsmangel, kan afskedigelse af tillidsrepræsentanten ske med det varsel, der følger af overenskomsten, dog mindst med 35 dages varsel til udgangen af en måned.

Tillidsrepræsentantens ansættelsesforhold kan ikke afbrydes inden for opsigelsesperioden, og inden det relevante forbund har haft mulighed for at få afskedigelsen prøvet ved fagretlig behandling, medmindre der er lokal enighed herom. Det bør tilstræbes, at sagens fagretlige behandling fremmes mest muligt, således at afgørelsen foreligger inden opsigelsesperiodens udløb.

Disse regler gælder dog ikke, dersom ledelsen foretager en berettiget bortvisning af tillidsrepræsentanten i medfør af funktionærlovens § 4.

Fastholder ledelsen afskedigelsen af en tillidsrepræsentant, efter at afskedigelsen er kendt uberettiget ved den fagretlige behandling, er virksomheden ud over lønnen i opsigelsesperioden pligtig at betale en godtgørelse, hvis størrelse skal være afhængig af sagens omstændigheder. Denne godtgørelse er endelig, således at der ikke tillige kan kræves godtgørelse efter regler om urimelig afskedigelse.

Spørgsmålet om berettigelsen af en tillidsrepræsentants afskedigelse og størrelsen af tillidsrepræsentantens eventuelle godtgørelse afgøres endeligt ved faglig voldgift.

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

Såfremt det relevante forbund hævder, at afskedigelse af en tillidsrepræsentant er urimelig, kan der fremsættes krav om erstatning, respektive genansættelse, i henhold til Hovedaftalens § 4, stk. 3. Dette spørgsmål kan sammen med spørgsmålet om, hvorvidt der foreligger tvingende årsager til afskedigelsen, behandles under en og samme sag ved en faglig voldgift.

§ 29. Implementering af EU-direktiver

Parterne anser følgende direktiver for implementeret ved denne overenskomstindgåelse:

- Arbejdstidsdirektivet (direktiv af 23. november 1993)
- Deltidsdirektivet (Direktiv af 1. juli 1996)
- Tidsbegrænset ansættelse (Direktiv af 28. juni 1999)

§ 30. Ikrafttræden og opsigelse

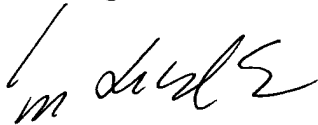
Stk. 1. Denne overenskomst har virkning fra den 1. marts 2010.

Stk. 2. Overenskomsten kan opsiges med 3 måneders varsel til en 1. marts, dog tidligst til den 1. marts 2012. Opsigelsen skal ske skriftligt.

Stk. 3. Såfremt der ved aftale mellem DA og LO sker en samlet opsigelse af overenskomster med udløb 1. marts 2012 omfattes denne overenskomst heraf.

Den , 2010

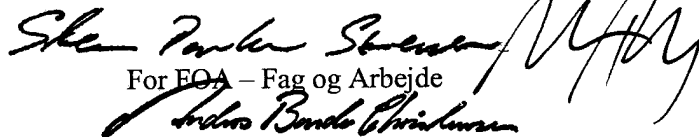
For Skovgaarden:



For HK Sjælland



For Dansk Socialrådgiverforening



For FOA – Fag og Arbejde



For Lærernes Centralorganisation

Overenskomstparternes bemærkninger:

Bemærkning om indgåelse af overenskomsten:

Skovgaarden overgik den 1. august 2005 fra at være en selvejende institution med driftsoverenskomst med Vestsjællands Amt til at være en erhvervsdrivende fond. Som følge heraf er virksomheden ikke længere forpligtet, jf. driftsoverenskomsten, til at følge de amtskommunale overenskomster. Det er på denne baggrund, at denne virksomhedsoverenskomst er indgået

Medarbejderne ved virksomheden dækker et stort antal faglige områder. Det er aftalt, at fremtidige overenskomstforhandlinger gennemføres på samme måde som ved indgåelsen af denne overenskomst. De fem underskrivende organisationer forhandler og indgår overenskomsten på vegne af ansatte (bortset fra ledere og akademikere ”), idet omfang medarbejderne i overvejende grad udfører arbejde indenfor de faglige organisationers faglige områder. Skulle der senere vise sig andre interesserede organisationer, optages forhandlinger om deres eventuelle tiltrædelse af overenskomsten, samt om nedsættelse af et forhandlingsudvalg for organisationerne.

Sager vedrørende en enkelt ansat varetages af den underskrivende organisation, som den ansatte måtte være medlem af, eller under hvis naturlige faglige område den pågældende hører.

Bemærkning til § 2, stk. 1:

Der skal altid være en sammenhæng imellem lønfastsættelsen og en samlet vurdering af stillingsindehaverens relevante kvalifikationer og funktioner, således at udgangspunktet er, at der alt andet lige ydes sammenlignelig løn for sammenlignelige funktioner og kvalifikationer og således, at lønfastsættelsen opleves som retfærdig.

Bemærkning til § 5, stk. 1:

Grundprincippet er, at relevante kvalifikationer og erfaringer, der ligger ud over det, der forudsættes varetaget for grundlønnen, indgår i den lokale lønfastsættelse.

Bemærkning til § 3 til 6:

Parterne er enige om, at ingen ansatte kan gå ned i løn i forbindelse med overgangen til denne overenskomst. For grupper, hvor grundlønnen forhøjes pr. 1. april 2006 sker oprykning på de vilkår der aftalt på det offentlige område.

Bemærkning til § 19, stk. 1:

I vurderingen af, om der skal gives tjenestefrihed, indgår en afvejning af barnets alder og sygdommens karakter.