

Overenskomst 2007 – 2008

mellem

Landsforeningen LEV

og

HK Service København

og

AC-organisationerne

§ 1. Aftalens område

Aftalen omfatter ansatte i Landsforeningen LEV.

Stk. 2.

Undtaget er honorarlønnet medlemmer, der arbejder frivilligt i Landsforeningens regi, Landsforeningens den administrative chef, medarbejdere udstationeret i forbindelse med Landsforeningens projekter uden for Danmark, samt personer, hvis erhvervmæssige tilknytning til Landsforeningen er etableret i form af en særlig konsulentaftale.

Stk. 3.

Medarbejdere ansat på særlige vilkår i henhold til Lov om aktiv beskæftigelsesindsats har de rettigheder og pligter, der følger af overenskomsten, med undtagelse af §§ 2 – 4, 6, 10 stk. 1, 2. led og 13. For disse medarbejdere følges på de omhandlede punkter de aftaler, der er indgået med kommunen.

§ 2 Løn

Der er indgået aftale, at medarbejderne indtil den 1. april 2008 følger de lønmæssige aftaler, der er indgået mellem Finansministeriet og AC/HK jævnfør protokollat til overenskomsten.

Stk. 2.

Det kan med den enkelte medarbejder aftales, at der som led i stillingen er en rådighedsforpligtelse. Rådighedsforpligtelsen indebærer, at medarbejderen, i op til 35 timer over en periode på 3 måneder, står til rådighed for pludseligt opstået merarbejde i Landsforeningens tjeneste. Ydet merarbejde afspadses i forholdet 1:1.

Såfremt det samlede antal merarbejdstimer i et kvartal overstiger 35 timer, kan der kun optjenes merarbejde efter konkret aftale med formanden eller den administrative chef.

Som betaling for denne forpligtelse ydes et tillæg, der svarer til det rådighedstillæg, der er aftalt mellem Finansministeriet og AC.

§ 3 Tillæg

Ud over basislønnen kan der individuelt forhandles kvalifikations- og funktionstillæg. Kriterier for ydelse af tillæg skal jævnfør protokollat til overenskomsten defineres og beskrives inden den 1. april 2008.

§ 4 Lønregulering

Løn og tillæg efter §§ 2 - 3 reguleres ved forhandling mellem overenskomstparterne. Reguleringsprocenten er aftalt til:

3,2 pct. pr. 1. april 2007

Tidligere individuelt aftalte reguleringsmetoder bortfalder uden yderligere opsigelse heraf.

Landsforeningen indbyder i perioden april/maj til, at medarbejderne kan få en individuel samtale om de personlige lønforhold.

§ 5 Lønudbetaling

Lønudbetaling og indbetaling af pensionsbidrag finder sted månedsvis bagud og vil være til rådighed på en af medarbejderen oplyst konto den 25. i måneden eller den bankdag, der ligger tætteste herpå.

§ 6 Pension

Pensionsbidraget af basislønnen og eventuelle tillæg er 17.1%. Heraf udgør arbejdsgiverens pensionsbidrag 2/3 og den ansattes pensionsbidrag 1/3.

Stk.2

Landsforeningen tilbyder medarbejderen en firmapensionsordning, som medarbejderen skal tilsluttes. Medarbejdere ansat før datoen for overenskomstens ikrafttrædelse, der har valgt at få deres pension udbetalt eller indbetalt på en anden pensionsordning, kan fortsætte med denne ordning. Medarbejdere ansat før datoen for overenskomstens ikrafttrædelse, der ikke ønsker at deltage i den generelle firmapensionsordning, skal underskrive en erklæring på, at de fraskriver sig de rettigheder, der følger af firmapensionsordningen.

For medarbejdere på fleksjobordningen etableres en ordning under hensyntagen til gældende lovgivning på området.

§ 7 Arbejdstid

Arbejdstiden er 37 timer om ugen gennemsnitlig over en periode på 3 måneder inklusiv ½ times daglig frokost samt 10 minutters fælles kaffepause mandag til torsdag. Som hovedregel følger arbejdstiden åbningstiden for Landsforeningen LEV, som normalt er 9.00 til 16.00 mandag til torsdag og fredag 9.00 til 13.00. Øvrige timer placeres umiddelbart før eller efter disse tidspunkter efter nærmere aftale.

Der kan individuelt aftales flekstid eller at arbejdstiden kan tilpasses individuelt.

Stk. 2

For medarbejdere med rådighedsforpligtelse kan arbejdsopgaverne gøre det nødvendigt at arbejde på forskudte tider, arbejde på lørdage/søndage og lejlighedsvis medføre merarbejde. Det skal tilstræbes, at den effektive ugentlige arbejdstid ikke overstiger 37 timer i gennemsnit over en periode på 3 måneder jf. § 7, stk. 1, og at medarbejderen i forhold hertil søges udlignet i fornødent omfang. Ved merarbejde udover gennemsnitligt 37 timer ugentlig afspadseres timerne i forholdet 1:1.

For medarbejdere, der ikke kan udlignes, betales den individuelle gennemsnitlige timeløn gange antallet af registrerede og godkendte merarbejdstimer.

Stk. 3

Tjenesterejser og mødeaktiviteter er arbejdstid.

Stk.4.

Ved deltagelse i landsmøder og repræsentantskabsmøder godskrives medarbejderne for 18 timer inkl. transporttid for det samlede arrangement, herunder for transport og deltagelse i efterarbejdet på afholdelsesstedet efter mødet. For medarbejdere, der deltager i forberedelsen af arrangementet på afholdelsesstedet, tillægges yderligere det faktisk antal tilgåede arbejdstimer forud for den dag, hvor mødet starter. Der indregnes ikke transporttid heri. Ved specielle opgaver udover mødetid, aftales honorering/tidsforbrug forinden.

§ 8. Overarbejde

Ved beordret overarbejde forstås arbejde ud over normal fuldtidsbeskæftigelse, som på forhånd godkendes af den administrative chef.

Stk. 2

Ved beordret overarbejde (bortset fra medarbejdere med rådighedsforpligtelse) optjenes ret til afspadsning på følgende måde:

For de første tre timer før eller efter normal arbejdstid: 1:1½

For arbejde ud over tre timer før eller efter normal arbejdstid: 1:2

For arbejde på lørdage og søndage: 1:2

Normal arbejdstid defineres i denne forbindelse som perioden mellem 8.00 og 17.00 mandag til torsdag og mellem 8.00 og 14.00 fredag.

§ 9. Deltidsbeskæftigelse

Ved ansættelse på deltid ydes løn i forhold til den nedsatte tjenestetid.

Stk.2

Der er mulighed for at aftale deltidbeskæftigelse for samtlige medarbejdere, idet et ønske herom fra medarbejderens side så vidt muligt skal imødekommes, hvis ikke det strider mod Landsforeningens interesser.

§ 10 Ferie, fridage, helligdage og mærkedage

Landsforeningen LEVs medarbejdere optjener og afholder ferie i henhold til Ferieloven. Der ydes et ferietillæg på 1,5 %, som normalt udbetales sammen med lønnen for maj måned.

Stk. 2

Der kan efter aftale overføres 1 uges ferie til det efterfølgende ferieår dog i alt 15 dage i løbet af 3 år. Overført ferie kan ikke afholdes i en opsigelsesperiode.

Stk. 3

Landsforeningen LEVs medarbejdere har herudover ret til yderligere 1 ekstra uges feriefridage. Dagene optjenes løbende i kalenderåret, således at der optjenes ret til en feriefridag for hver 2 måneder og 12 dages ansættelse.

Feriefridagene skal afholdes i det efterfølgende ferieår.

Stk.4

Ud over officielle nationale helligdage er følgende dage fridage med fuld normal løn for alle medarbejdere:

- Fredagen efter Kristi Himmelfartsdag
- 1. maj
- Grundlovsdag
- 24. december
- 31. december

Ved beordret arbejde på nævnte dage eller på helligdage ydes to andre fridage.

§ 11 Sygdom

Medarbejdere har ret til fuld normal løn under sygdom. Fravær skal meddeles Landsforeningen LEV senest 2 timer efter normal arbejdstids påbegyndelse.

Stk.2

Landsforeningen kan anmode om en lægeerklæring fra sygdommens 4. dag. Såfremt medarbejderen påføres udgift i forbindelse med en erklæring, refunderes beløbet.

Stk.3

Der ydes medarbejderne frihed i op til 1 dag med fuld løn i forbindelse med barns sygdom. Bestemmelsen gælder kun for børn op til 14 år.

Stk. 4

Der gives medarbejdere, der forsørger et fysisk eller psykisk handicappet hjemmeboende barn under 18 år, mulighed for yderligere en dags frihed i forbindelse med barnets sygdom samt mulighed for hel eller delvis orlov uden løn jf. § 42 i Lov om social service.

Landsforeningen og medarbejderen betaler fuldt pensionsbidrag i orlovsperioden.

Stk. 5

Medarbejdere har ret til frihed uden løn som følge af force majeure, når tvingende familiemæssige årsager gør sig gældende i forbindelse med sygdom eller ulykke, der gør den ansattes umiddelbare tilstedeværelse for påtrængende nødvendig.

§ 12 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 fraværd.

Stk. 2

Landsforeningen LEV betaler fuld normal løn under følgende fravær:

Kvindelige medarbejdere har ret til fuld normal løn under følgende fravær, som fordeles således:

- Graviditetsorlov, fra 4 uger før det forventede fødselstidspunkt
- Barselorlov, fra fødselen og 22 uger frem

Mandlige medarbejdere har ret til fuld normal løn i alt 6 ugers fravær, som fordeles således:

- Fædreorlov, 2 uger som kan placeres indenfor de første 14 uger efter fødslen
- Barselorlov på 4 sammenhængende uger, der frit kan placeres

Landsforeningen indtræder i medarbejderens dagpengeret.

For så vidt angår forældreorlovsperioden (for tiden 32 uger med dagpenge) kan denne deles mellem forældrene. Fraværsretten kan dog kun udnyttes af en af forældrene ad gangen.

Stk.3

Adoptanter har ret til orlov i henhold til gældende lovgivning, samt efter stk. 2, bortset fra at kvindelige medarbejdere ikke har ret til orlov i 4 uger inden afhentningstidspunktet, med mindre det er et krav, at barnet hentes i oprindelseslandet, eventuelt med krav om ophold i landet i en periode i forbindelse hermed.

Stk. 4

LEVs betaling af løn i orlovsperioder jfr. ovenfor, er betinget af, at medarbejderen er dagpengeberettiget samt at arbejdsgiveren modtager fuld dagpengerefusion. I de tilfælde, hvor der ikke ydes fuld dagpenge, reguleres den udbetalte løn tilsvarende.

Stk.5

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 medarbejderen er månedslønnet, er biologisk forælder, adoptivforælder eller har forældremyndigheden over barnet og at barnet er født i den periode, hvor afsættelsesforholdet har bestået. Medarbejderen skal desuden have barnet helt eller delvist boende hos sig.

Der er ret til overførsel fra fødselsåret til det næstfølgende år. Omsorgsdage, der ikke er afholdt, bortfalder ved kalenderårets udløb.

Omsorgsdage skal holdes som hele eller halve dage.

§ 13 Uddannelse

Landsforeningen tilbyder muligheder for efteruddannelse for medarbejderne, således at foreningen til enhver tid har en faglig højt kvalificeret medarbejderstab på samtlige niveauer. Efteruddannelse af den enkelte medarbejder aftales i forbindelse med den årlige udviklingssamtale.

Landsforeningen har en forventning om, at medarbejderen, også på eget initiativ, holder sig generelt velkvalificeret og løbende opkvalificerer pågældendes grundlæggende faglige kompetencer.

Stk.2

Der gennemføres en udviklingssamtale for hver medarbejder én gang om året, normalt i løbet af november/december. Der er mulighed for at bede om at få en bisidder, eventuelt tillidsrepræsentanten eller anden relevant person, med til samtalen.

En udviklingssamtale er en forberedt, systematiseret samtale mellem en medarbejder og dennes foresatte om medarbejderens nuværende og kommende arbejdssituation.

Formålet med samtalen er at fremme samarbejdet og at udnytte og udvikle den enkelte medarbejders faglige og personlige kvalifikationer bedst muligt.

Udover at tilgodese Landsforeningens behov for faglig højt kvalificerede medarbejdere, skal efteruddannelsen tilgodese den enkelte medarbejders behov for faglig vedligeholdelse og videreudvikling med henblik på at sikre sin jobmæssige fremtid.

Stk.3

Samarbejdsudvalget aftaler principperne for efteruddannelse og sikre, at der i budgettet er afsat tilstrækkelige midler hertil, samt foretager en årlig evaluering af de iværksatte uddannelsesinitiativer.

Stk.4

Ved deltagelse i kurser og efteruddannelse kan der maksimalt medregnes 7,4 time pr. dag inklusive eventuel rejsetid.

§ 14 Rejsetid og godtgørelse af udgifter ved tjenesterejser

Rejsetid og rejseafstand opgøres med Landsforeningen LEV som udgangspunkt og slutpunkt, med mindre medarbejders rejsetid og rejseafstand bliver kortere ved at anvende det faktiske udgangspunkt for rejsen.

Stk. 2

Rejsetid mellem kl. 22.00 og kl. 08.00 medregnes ikke som rejsetid, hvis der i forbindelse med rejsen stilles soverum til rådighed.

Stk. 3

Rejseudgifter godtgørelse i overensstemmelse med statens regler for refusion af udgifter ved tjenesterejser og kørselsgodtgørelse ved kørsel i egen bil.

§ 15 Afskedigelsesprocedure

Ved afskedigelse af en medarbejder følges principperne i § 4 i Hovedaftalen mellem DA og LO, samt reglerne i funktionærloven.

Hvis medarbejderen er medlem af en organisation, der er omfattet af AC-samarbejdet, følges samme procedure som i § 4 i Hovedaftalen mellem DA og LO, idet det relevante AC-forbund indgår i processen og idet spørgsmålet i så fald afgøres endeligt ved en frivillig voldgift. I sådanne tilfælde følges de principper og regler, der ligger til grund for Afskedigelsesnævnet.

Stk.2

Tillidsrepræsentanten skal holdes orienteret om forestående afskedigelser, med mindre der er tale om bortvisning efter funktionærlovens § 4.

Stk.3

Såfremt en påtænkt afskedigelse er begrundet i Landsforeningens forhold skal Landsforeningen i videst muligt omfang tilbyde anden beskæftigelse til den/de berørte medarbejdere.

§ 16. Tillidsrepræsentantregler

"Aftale om tillidsrepræsentanter for ansatte på overenskomstvilkår i staten, folkekirken mv." er gældende.

Stk.2

Der kan vælges 1 tillidsrepræsentant og en suppleant for denne.

Stk.3

Der er oprettet Samarbejdsudvalg i Landsforeningen LEV, hvor såvel tillidsrepræsentanten som suppleanten for denne, jf. stk. 2, er fuldgældige medlemmer.

Stk.4.

Medarbejdere, der er valgt som tillidsrepræsentanter, sikkerhedsrepræsentanter eller SU-medlemmer 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.

§ 17 Behandling af uenighed af faglig karakter

Uoverensstemmelser af faglig karakter behandles efter principperne i "Norm for regler for behandling af faglig strid", indgået mellem DA og LO.

Stk. 2

Da organisationerne er selvstændige parter i overenskomsten, har den enkelte organisation en selvstændig påtaleret. Såfremt en sag indbringes af en organisation, der ikke hører under LO, vælger den/de involverede organisation(er) opmænd til at indtræde i voldgiftsretten i stedet for LO's repræsentanter.

§ 18. Gyldigheds- og opsigelsesbestemmelser

Overenskomsten er gældende fra den **1. april 2006** og kan af parterne hver for sig opsiges skriftligt med 3 måneders varsel til en 1. april, dog tidligst til den 1. april 2008.

Stk. 2

Medarbejderne vil i forbindelse med overenskomstens indgåelse få udleveret nye kontrakter, der er tilrettet i overensstemmelse med overenskomstens bestemmelser. I den udstrækning, medarbejderne har individuelle aftaler, der strider mod eller væsentligt afviger fra overenskomstens bestemmelser, kan disse blive tilpasset, eventuelt i forbindelse med en individuel tilpasningsforhandling.

København, den

For Landsforeningen LEV

For medarbejderne i Landsforeningen LEV

For AC-organisationerne

For HK Service København

For Dansk Magisterforening