

Fællesoverenskomst

For medarbejder i

AIDS-Fondet

2018-2021

Indhold

Kapitel 1 Overenskomstens område	4
§ 1. Overenskomstens område	4
§ 2. Ansættelse	4
Kapitel 2 Løn, anciennitet og pension	4
§ 3. Løn m.v.	4
§ 4. Lønanciennitet	5
§ 5. Lønudbetaling, lønberegning m.v.	5
§ 6. Pension	5
§ 7. Timelønnede	6
Kapitel 3 Arbejdstid	6
§ 8. Arbejdstid	6
§ 9. Over- og merarbejde	6
§ 10 Ændret normperiode	7
Kapitel 4 Fravær	8
§ 11. Ferie, feriefridage og særlige fridage	8
§ 12. Sygdom	9
§ 13. Graviditet, barsel, adoption og omsorgsdage, samt tjenestefrihed af familiemæssige årsager	9
§ 14. Kompetenceudvikling	10
§ 15. Efter- og videreuddannelse	10
Kapitel 6 Øvrige bestemmelser	10
§ 16. Seniorordning	10
§ 17. Opsigelse og bortvisning	10
§ 18. Vikarer	11
§ 19. Tjenestefrihed	11
§ 20. Tjenesterejser, befordringsgodtgørelse, diæter, time- og dagpenge	11
§ 21. Tavshedspligt	11
§ 22. Øvrige vilkår	11
Kapitel 7 Tillidsrepræsentanter og samarbejde	11
§ 23. Tillidsrepræsentanter og samarbejdsudvalg	11
§ 25. Hovedaftale	12
§ 26. Ikrafttræden og opsigelse	12
Klausul for nuværende medarbejdere	14
Protokollat 1 Organisationsaftale for sygeplejersker m.fl.	16
§ 1. Dækningsområde	16
§ 2. Løn	16

Udgave 28-04-2022-04-2021

§ 3. Pension.....	17
§ 4. Supervision, efter- og videreuddannelse	17
§ 5. Arbejdstid	18
Bilag 1 Ernæringsassistentelever og voksenlærlinge.....	19
§ 1.....	19
§ 2. Voksenelever.....	19
§ 3. Arbejdsbeklædning	19
§ 4. Arbejdstid	19
Protokollat 2	20
§ 1 - Område.....	20
§ 2 - Løn.....	20
§ 3 - Pension.....	20
§ 4 - Ferie, feriefridage og særlige fridage.....	20
§ 5 - Fratrædelsesgodtgørelse.....	20
§ 6 - Uddannelsesfond.....	21
§ 7 - Særlige bestemmelser	21

Kapitel 1 Overenskomstens område

§ 1. Overenskomstens område

Nærværende fællesoverenskomst omfatter alle medarbejdere, hvor de forhandlingsberettigede organisationer har tiltrådt overenskomsten.

Fællesoverenskomsten udgør sammen med organisationsaftalerne det samlede grundlag.

Stk. 2. Medarbejdere på særlige vilkår, f.eks. på flexvilkår, skånejob m.v. er omfattet af overenskomsten.

§ 2. Ansættelse

Ved annoncering skal oplyses, at der er indgået overenskomst.

Kapitel 2 Løn, anciennitet og pension

§ 3. Løn m.v.

De ansattes lønninger og eventuelle tillæg fremgår af hver enkelt organisationsaftale.

Deltidsbeskæftigede

- a. Nedsat arbejdstid kan bevilges under forudsætning af, at det er foreneligt med arbejdets tarv. I så fald reduceres lønnen tilsvarende.
- b. Deltidsbeskæftigede aflønnes med månedslønnen beregnet forholdsmæssigt af den for den tilsvarende heltidsbeskæftigede gældende månedsløn, idet der som omregningssats anvendes følgende formel:

Antal timer x månedsløn

37

- c. Deltidsbeskæftigede kan ikke ansættes på et timetal, der er mindre end det tal, der berettiget til medlemskab af en statsanerkendt arbejdsløhedskasse, samt berettiger til at være omfattet af Funktionærloven, p.t. 8 timer pr. uge.
- d. Ved ansættelse af deltidsbeskæftigede aftales i hvert enkelt tilfælde arbejdstidens længde og placering. Ændring heraf kan kun ske med Funktionærlovens varsel.

Beregning af løn for brudte måneder

- a. Når lønnen for enkelte dage skal beregnes ved til- eller fratræden i månedens løn, beregnes lønnen som 1/25 af månedslønnen for hver dag pågældende er i arbejde.
- b. Der betales for frilørdage og søgnehellidage, der falder inden for arbejdsperioden.

Ved fravær på grund af ferie eller fridage fradrages der 1/25 af månedslønnen for hver feriedag/fridag.

Stk. 2. Den enkelte medarbejder tildeles et OK2018-tillæg som et fast beløb. Dette beløb udgør kr. 143,73 pr. måned (31/3 2012-niveau) og udbetales første gang pr. 1. oktober 2018.

Udgave 28-04-2022-04-2021

Tillægget for deltidsbeskæftigede beregnes som en forholdsmæssig del af tillægget for en fuldtidsbeskæftiget.

Stk. 3. Udover de i protokollaterne anførte lønninger og tillæg, kan der aftales funktions- og kvalifikationstillæg.

Stk. 4. Der forhandles en gang årligt med virkning fra 1. januar det pågældende år.

Forhandlingerne afholdes mellem AIDS-fondet og en tillidsrepræsentant valgt i henhold til § 23.

Bestemmelsen er ikke til hinder for supplerende individuelle lønforhandlinger.

Stk. 5. Lønforholdene for den enkelte ansatte skal vurderes ved den årlige lønforhandling.

Det indgår i ledelsens vurdering, at der skal være en sammenhæng imellem lønfastsættelsen og en samlet vurdering af stillingsindehaverens relevante kvalifikationer og funktioner, således at udgangspunktet er, at der ydes sammenlignelig løn for sammenlignelige funktioner og kvalifikationer og således, at lønfastsættelsen opleves som retfærdig.

Stk. 6. De lokale parter aftaler rammerne for de årlige lønforhandlinger.

§ 4. Lønanciennitet

Lønancienniteten regnes fra den 1. i måneden og altid i hele måneder.

Stk. 2. Ved ansættelser, hvor der forudsættes en afsluttet uddannelse, fastsættes lønancienniteten på baggrund af det tidsrum medarbejderen har været beskæftiget med arbejde betinget af uddannelsen.

Stk. 3. Aids-Fondet kan forhøje lønancienniteten, selv om den forudgående beskæftigelse ikke kan regnes efter stk. 2. Det forudsættes, at en konkret vurdering af medarbejderens tidligere arbejdsmæssige erfaringer og kvalifikationer m.v. set i relation til stillingen giver grundlag herfor.

Stk. 4. Der optjenes fuld lønanciennitet ved mindst 8 timers beskæftigelse pr. uge i gennemsnit. Ved en beskæftigelsesgrad på under 8 timer pr. uge i gennemsnit optjenes halv lønanciennitet.

§ 5. Lønudbetaling, lønberegning m.v.

Lønudbetaling og indbetaling af eventuelle pensionsbidrag sker månedsvis bagud.

Lønberegning: timelønnen udgør grundløn, tillæg og pension opgjort pr. måned: 160,33.

§ 6. Pension

Med mindre andet fremgår af det organisationsspecifikke protokollat udgør pensionen 18 % af den samlede løn jf. §§ 3 og 8. Pensionen indbetales i henhold til det pensionsselskab, der er nævnt i det organisationsspecifikke protokollat. Pensionsordningen kan ikke genkøbes.

Timelønnede er omfattet af pensionsordningen.

Udgave 28-04-2022-04-2021

Stk. 2. Aids-Fondet indbetaler det samlede pensionsbidrag, hvoraf 1/3 anses for at være den ansattes eget bidrag. Der sker intet fradrag i den ansattes løn. Lønspecifikationen skal indeholde oplysninger herom.

Stk. 3. Der indbetales ATP efter A-sats.

§ 7. Timelønnede

Ansættelse på timelønsvilkår kan ske når ansættelsen er af midlertidig, og maksimalt af en måneds varighed.

Timelønnede er omfattet af overenskomsten.

Stk. 2. Timelønnen beregnes i henhold til § 5. Timelønnede har ret til lønudbetaling hver 14. dag.

Kapitel 3 Arbejdstid

§ 8. Arbejdstid

Den gennemsnitlige ugentlige arbejdstid for en fuldtidsansat er 37 timer, der fordeles på ugens første fem hverdage. Den årlige normtid for en fuldtidsstilling er 1924 timer.

Arbejdstidens placering tilrettelægges efter lokal aftale, og kan når opgaverne tilsiger det placeres i weekender og på sønehelligdage.

Der kan indgås lokalafale om flextid. Aftalen skal tage stilling til flexsaldoen i tilfælde af at ansættelsen ophører.

Medarbejdere tilrettelægger deres arbejdstid, inden for rammerne af den aftalte arbejdstid, den lokale aftale om arbejdstidens placering og evt. aftale om flextid.

Stk. 2. Under forudsætning af, at den daglige arbejdstid er over 4 timer, inkluderer arbejdstiden 1/2 times daglig betalt spisepause.

Stk. 3. Når der forekommer en sønehelligdag har medarbejderen krav på en ekstra fridag. Fridagen placeres som udgangspunkt på sønehelligdagen. Ved arbejde på en sønehelligdag, har medarbejderen krav på erstatningsfrihed efter reglerne om overarbejde, jf. § 10.

Stk. 4. EU-direktiv af 23. november 1993 om tilrettelæggelse af arbejdstiden implementeres i sin helhed.

§ 9. Over- og merarbejde

Over- og merarbejde forekommer ved ekstraordinære opgaver og/eller akutte opgaver, der ikke kan løses inden for den aftalte arbejdstid jf. § 8.

Overarbejde er pålagt tjeneste i forlængelse af den daglige arbejdstid og/eller tjeneste ud over den fuldtidsansattes ansættelsesbrøk. Overarbejde skal så vidt muligt undgås.

Overarbejde honoreres i forholdet 1:1,5.

Merarbejde er tjeneste, der ikke er overarbejde, jf. stk. 1, og som ligger ud over medarbejderens ansættelsesbrøk. Merarbejde honoreres i forhold til 1:1.

Stk. 2. Over- og merarbejde godtgøres med frihed eller betaling efter aftale med den ansatte.

Såfremt der ikke indgås aftale om afspadsering, afvikles optjente timer så vidt muligt i den efterfølgende måned. Saldoen for den enkelte medarbejders merarbejde må pr. 1. december i det gældende år maksimalt være svarende til den aftalte arbejdstid.

Stk. 3. I forbindelse med afviklingen af over- og merarbejde (som hele dage eller reduceret arbejdstid) er det i udgangspunktet medarbejderens ønsker, til hvornår de ekstra timer afvikles, der følges. Afvikles sker dog under hensyn til virksomhedens drift.

§ 10 Ændret normperiode

Det kan aftales konkret med den enkelte ansatte, at der i perioder med særlige arbejdsbelastninger kan indgås aftale om en tidsbegrænset ændring af normperioden.

Placeringen af de ugentlige timer aftales i forbindelse med indgåelsen af aftalen.

Tillidsrepræsentanten involveres i aftalen.

Stk. 2. Normperiodens længde aftales med den enkelte medarbejder lokalt. Normperioden kan dog ikke være kortere end 4 uger og maksimalt udgøre 14 uger.

Stk. 3. Den gennemsnitlige ugentlige arbejdstid opgjort over en normperiode er fortsat 37 timer for fuldtidsansatte.

Stk. 4. Normtimetallet kan ikke ændres under afvikling af ferie.

Normtimetallet for fuldtidsansatte nedsættes med 7,4 timer pr. søgnehelligdag og aftalte fridage i overenskomsten.

Under sygdom anvendes det aftalte antal timer i forhold til opgørelsen af normperioden.

Eksempel:

Er der en sygedag i en uge, hvor der er aftalt 50 timers arbejde, vil der være tale om 10 timers sygdom set i forhold til normperioden.

For medarbejdere på deltid nedsættes normtimetallet forholdsmæssigt.

Eksempel:

Hvis normperioden er 14 uger, er normtimerne for en fuldtidsansat:
 $37 \text{ timer} \times 14 = 518 \text{ timer}$.

Hvis normperioden er 4 uger, er normtimerne for en ansat på 30 timer ugentlig: $30 \text{ timer} \times 4 = 120 \text{ timer}$ eller for 14 uger $= 420 \text{ timer}$.

Stk. 5. Der præsteres ekstratimer i de uger, hvor der gensidigt vurderes behov for ekstra arbejdskraft.

Udgave 28-04-2022-04-2021

I forbindelse med afviklingen af de ekstra timer (som hele dage eller reduceret daglig arbejdstid) er det i udgangspunktet medarbejderens ønsker, til hvornår de ekstra timer afvikles, der følges. Afviklingen sker dog under hensyn til virksomhedens drift.

Stk. 6. Medarbejderen og dennes leder fører en fælles opgørelse af arbejdstiden i perioden.

Ved normperiodens afslutning skal den ansattes normtimer gå op. Det vil sige, at der ikke må have været præsteret flere eller færre normtimer, end hvad der svarer til ansættelsesbrøken.

De ugentlige timeindberetninger til ledelsen i den fælles opgørelse af arbejdstiden danner grundlaget for opgørelsen af det samlede antal timer i den aftalte normperiode.

Stk. 7. Hvis der ved normperiodens udløb er et overskud i forhold til normtimetallet – dvs. at der har været præsteret flere timer, end medarbejderen er ansat til – vil timerne betragtes som overarbejdstimer, der håndteres i henhold til overenskomstens § 9 (50 % tillæg).

Er der derimod et underskud – dvs. at der har været præsteret færre timer, end medarbejderen er ansat til – kan der ikke rettes op på dette ved at anvende afspadsering, ferie eller træk i lønnen. Det er arbejdsgivers risiko, at der præsteres for få timer.

Stk. 8. Ved fratrædelse i normperioden skal normtimerne opgøres på fratrædelsesdagen.

Eventuelle overskydende timer udbetales med 50 % tillæg.

Ved eventuelt underskud af timer kan arbejdsgiver benytte opsparet frihed eller inddragelse af eventuelle arbejdsfri dage i opsigelsesperioden. Der kan ikke ske fradrag i medarbejderens løn.

Kapitel 4 Fravær

§ 11. Ferie, feriefridage og særlige fridage

Stk. 1. Ferieloven er gældende og kan ikke fraviges ved aftale mellem medarbejderen og AIDS-Fondet.

Feriegodtgørelsen udgør 12,5 %, og ferietillægget udgør 1,5 % og beregnes i øvrigt efter ferielovens regler.

Stk. 2. Dertil gives hvert år pr. 1. januar 8 feriefridage. Feriefridagene kan ikke varsle afholdt i en opsigelsesperiode med mindre de er planlagt forud for opsigelsen.

Feriefridagene gives efter 9 måneders ansættelse, og skal afholdes inden kalenderårets udløb. Foreligger en feriehindring, jf. ferieloven/feriebekendtgørelsen, overføres feriefridagene til det følgende kalenderår

Ved fratrædelse udbetales ikke afholdte feriefridage med sædvanlig timeløn.

Med virkning for feriefridage tildelt den 1. januar 2021 eller senere gælder følgende:

Udgave 28-04-2022-04-2021

Dertil gives hvert år pr. 1. januar 8 feriefridage. Feriefridagene kan varsles til afholdelse af AIDS-Fondet med samme varsel som restferie, jf. ferieloven. Feriefridagene kan ikke varsles afholdt i en opsigelsesperiode, med mindre de er planlagt forud for opsigelsen.

Feriefridagene gives efter 9 måneders ansættelse, og skal afholdes inden kalenderårets udløb. Foreligger en feriehindring, jf. ferieloven/feriebekendtgørelsen, overføres feriefridagene til det følgende kalenderår.

Ved fratrædelse eller ved kalenderårets udløb udbetales ikke afholdte feriefridage med sædvanlig timeløn.

Stk. 3. Den 1. maj, Grundlovsdag, jule- og nytårsaftensdag, fredag efter Kristi Himmelfartsdag, mandag, tirsdag og onsdag i påskeugen mellem Palmesøndag og Skærtorsdage er betalte fridage.

§ 12. Sygdom

Under sygdom er medarbejderen berettigede til fuld sædvanlig løn.

Stk. 2. Der ydes tjenestefrihed med løn til læge-, tandlægebesøg og lign. i arbejdstiden. Tjenestefriheden gælder ved egen og børn under 18 års lægebesøg.

§ 13. Graviditet, barsel, adoption og omsorgsdage, samt tjenestefrihed af familiemæssige årsager

Stk. 1. I forbindelse med graviditet ydes der tjenestefrihed med fuld sædvanlig løn til de nødvendige undersøgelser hos læge og/eller jordemoder.

Stk. 2. I øvrigt følges de til enhver tid gældende regler i den statslige overenskomst (cirkulære om Aftale om barsel, adoption og omsorgsdage) i forbindelse med barsel, adoption og omsorgsdage. Cirkulæret er vedlagt.

Stk. 3. Medarbejdere er berettigede til frihed med fuld sædvanlig løn i op til 2 dage ved barns sygdom. Der er ikke krav om, at de to fraværsdage er sammenfaldende med barnets 1. og 2. sygedag.

Stk. 4. Ansatte, som er forældre til børn under 15 år, har ret til tjenestefrihed med sædvanlig løn i op til 5 arbejdsdage pr. barn inden for 12 på hinanden følgende måneder ved barnets hospitalsindlæggelse, herunder hvis barnet under indlæggelsen opholder sig i hjemmet.

Stk. 5. Retten til tjenestefrihed efter stk. 3 kan for begge forældre tilsammen ikke overstige 5 arbejdsdage inden for 12 på hinanden følgende måneder.

Stk. 6. Ansatte, som er forældre til alvorligt syge børn under 18 år, har ret til tjenestefrihed med sædvanlig løn, når betingelserne for at få dagpenge efter lovgivningen er opfyldt, og AIDS-Fondet modtager dagpengene.

Stk. 8. Der ydes tjenestefrihed med sædvanlig løn, når den ansatte er bevilget plejevederlag for at passe en nærtstående, som ønsker at dø i eget hjem, AIDS-Fondet er efter lov om social service berettiget til at få udbetalt det beløb, som den ansatte ellers ville være berettiget til i plejevederlag, når der udbetales løn.

Bemærkning

Gældende lovttekster er vedlagt som bilag A

Kapitel 5 Uddannelser

§ 14. Kompetenceudvikling

Kompetencer er ikke statistiske, og der er derfor i hele ansættelsesforholdet behov for, at medarbejderens kompetencer vedligeholdes og udbygges.

Kompetenceudvikling består af faglig efter- og videreuddannelse, som understøtter, supplerer og udbygger medarbejdernes kompetencer både i relation til det aktuelle arbejde, men også i relation til et fremtidigt arbejdsliv.

§ 15. Efter- og videreuddannelse

- a. Medarbejderne deltager løbende i efteruddannelse der kan styrke såvel de faglige som de personlige kvalifikationer. Efteruddannelsen tilrettelægges gennem systematisk uddannelsesplanlægning, hvori indgår en årlig medarbejderudviklingssamtale med den enkelte medarbejder. Efteruddannelsen kan også være supervision.
- b. Ved deltagelse i kursusaktiviteter efter arbejdstids ophør, i weekender samt på arbejdsfrie dage, honoreres med timer i forholdet 1:1. Arbejdsgiveren betaler kursusafgift samt eventuel transport opholdsudgifter i forlængelse af uddannelsen. En kursusdag er en arbejdsdag i henhold til normeret arbejdstid på 7,4 time.
- c. Der er mulighed for at forhandle afspadsering ved aftalt uddannelse uden for almindelig arbejdstid, hvor der er en betydelig mængde lektielæsning.

Kapitel 6 Øvrige bestemmelser

§ 16. Seniorordning

Medarbejdere kan fra det fyldte 60. år efter forhandling indgå aftale om nedsat arbejdstid til 30 timer om ugen med forholdsmæssig lønnedgang, dog således at fuld pension opretholdes. Såfremt der aftales nedsat arbejdstid under 30 timer om ugen, skal den pågældende medarbejder opfordres til at kontakte a-kassen med henblik på afklaring af den pågældendes status i forhold til arbejdsrelaterede forhold som eksempelvis arbejdsløshedsforsikring, efterløn m.v.

§ 17. Opsigelse og bortvisning

Det gensidige opsigelsesvarsel fastsættes i henhold til Funktionærlovens bestemmelser. AIDS-Fondet orienterer den faglige organisation om opsigelsen.

Stk. 2. Såfremt medarbejderen eller den faglige organisation ønsker forhandling om spørgsmålet, skal anmodning herom fremsættes senest 4 uger efter orienteringen om opsigelsen.

Stk. 3. Skønner den faglige organisation, at afskedigelsen af en efter nærværende overenskomst ansat ikke kan anses for rimeligt begrundet i pågældendes eller ansættelsesmyndighedens forhold, kan den faglige organisation indbringe sagen om afskedigelse til afgørelse ved de almindelige domstole.

Stk. 4. Ved bortvisning skal den relevante faglige organisation straks underrettes, under hensyntagen til eventuelle fortrolige oplysninger. Såfremt medarbejderen eller den faglige organisation ønsker forhandling om spørgsmålet, skal anmodning herom fremsættes senest 3 dage efter modtagelsen af nævnte underretning og forhandlingen afholdes uden ugrundet ophold. Såfremt bortvisningen opretholdes og den faglige organisation eller den bortviste ønsker dette prøvet, skal det ske ved de almindelige domstole.

§ 18. Vikarer

Ved længerevarende sygdom, barsel, uddannelse, orlov og andet fravær tilstræbes det, at der ansættes en vikar, som ansættes og aflønnes efter nærværende overenskomst.

§ 19. Tjenestefrihed

- a. Efter ansøgning kan der ydes orlov indtil 12 måneder ad gangen, såfremt dette kan forenes med virksomhedens behov.
- b. Medarbejderen har ret til fornøden frihed uden løn til varetagelse af politiske og faglige tillidshverv uden for AIDS-fondet.

§ 20. Tjenesterejser, befordringsgodtgørelse, diæter, time- og dagpenge

Stk. 1. På tjenesterejser opgøres arbejdstiden på grundlag af den tid der faktisk bruges på arbejdsopgaver dog således, at den mindst udgør den normale daglige arbejdstid for den pågældende. Rejsetiden indgår i opgørelsen af arbejdstiden.

Stk. 2. På tjenesterejser og ved udstationering tilkommer der medarbejderen befordringsgodtgørelse og diæter efter samme regler, der gælder for virksomhedens øvrige ansatte, dog minimum en betaling efter samme retningslinjer, som gælder for statsligt ansatte.

§ 21. Tavshedspligt

Medarbejderne skal iagttage tavshed med hensyn til de forhold, som vedkommende i sin stillings medfør bliver bekendt med, og hvis hemmeligholdelse i følge sagens natur er påkrævet. Tavshedspligten bortfalder ikke ved udtræden af tjenesten.

§ 22. Øvrige vilkår

Hvor intet andet er aftalt, gælder de til enhver tid gældende statslige aftaler samt Funktionærlovens bestemmelser.

Kapitel 7 Tillidsrepræsentanter og samarbejde

§ 23. Tillidsrepræsentanter og samarbejdsudvalg

Aftalen for tillidsrepræsentanter i staten er gældende.

Udgave 28-04-2022-04-2021

§ 24. Arbejdsmiljø

- a. Arbejdsgiveren forpligtes til ved bemanningen af arbejdsstedet at tilgodese hensynet til et godt arbejdsmiljø – såvel fysisk som psykisk, og det skal sikres, at bemanningen er således, at arbejdsbyrden for den enkelte medarbejder ikke er større end fuldt forsvarligt, således at stressprægede arbejdsforhold undgås.
- b. Med henblik på at få rettet eventuelle forkerte arbejdsstillinger m.v. ydes der vederlagsfrit besøg af autoriseret ergoterapeut i arbejdstiden efter nærmere aftale i sikkerhedsudvalg/sikkerhedsgruppen (nu Arbejdsmiljøudvalget/arbejdsmiljøgruppen) eller med arbejdsgiveren.
- c. I forbindelse med omstillingsprocesser og overgang til ny teknik, sikres medarbejderne den fornødne uddannelse som skal være produktrettet, fagligt udviklende og sikre medarbejdernes fortsatte personlige udvikling.
- d. Arbejde ved skærmterminal skal tilrettelægges således at det daglige arbejde ved denne regelmæssigt afbrydes af andet arbejde, der reducerer belastningen ved skærmarbejdet.

§ 25. Hovedaftale

Med de nødvendige tilpasninger gælder hovedaftalen af 8. september 2011 indgået mellem Finansministeriet og CO 10 er gældende.

Dog er HK og SL-ansatte omfattet af den til enhver tid gældende hovedaftale mellem Finansministeriet og Statsansattes Kartel (nu Offentligt Ansattes Organisationer – Det Statslige Område) med de nødvendige tilpasninger for de enkelte organisationer.

§ 26. Ikrafttræden og opsigelse

Stk. 1. Nærværende overenskomst træder i kraft den 1. april 2018 og kan af hver af parterne opsiges med 3 måneders varsel, dog tidligst til den 31. marts 2021.

Stk. 2. Selvom overenskomsten er opsagt og udløbet, er parterne forpligtet til at overholde dens bestemmelser, indtil anden overenskomst er indgået, eller strejke, henholdsvis lockout er iværksat.

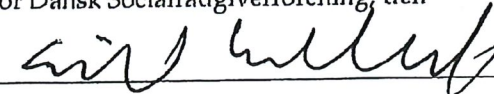
For AIDS-Fondet, den 28/04 2021



For Dansk Sygeplejerske Råd, den 2 / 5 2021



For Dansk Socialrådgiverforening, den 2 / 5 2021



For HK, den 2 / 5 2021



Udgave 28-04-2022-04-2021

For Kost- og Ernæringsforbundet, den	10 / 5	2022
For Danske Fysioterapeuter, den	16 / 5	2021
For Danske Psykomotoriske Terapeuter, den	/	2021
For Socialpædagogisk landsforbund, den	/	2021

Udgave 28-04-2022-04-2021

Bilag 1 eller indgå i forhandlingsreferat

Klausul for nuværende medarbejder

Klausul for nuværende medarbejdere

Parterne er enige om, at der ikke kan ske forringelser for nuværende medarbejdere, som følge af overenskomstens indgåelse. Indgås aftaler med medarbejdere, der indebærer forringelser i de rettigheder, som medarbejderne måtte have opnået ret til forud for overenskomstens indgåelse, har medarbejderen ret til at få sådanne rettigheder konverteret til løn eller anden ikke-forringende aftale. En ændring af de rettigheder, som medarbejderne måtte have opnået forud for overenskomstens indgåelse, skal godkendes af de forhandlingsberettigede organisationer.

Udgave 28-04-2022-04-2021

Bilag x om orlovsordninger i Aids-Fondet OK 2016

LBK nr 571 af 29/04/2015 Gældende
(Barselsloven)

Ret til dagpenge ved pasning af alvorligt syge børn

§ 26. Forældre med alvorligt syge børn under 18 år har ret til dagpenge fra Udbetaling Danmark, hvis de i forbindelse med barnets sygdom helt eller delvis opgiver lønarbejde eller personligt arbejde i selvstændig virksomhed.

Stk. 2. Det er en betingelse, at barnets sygdom skønnes at medføre behov for ophold på hospital eller lignende institution i 12 dage eller mere. Behandling eller pleje i hjemmet kan i stedet erstattes med ophold på hospital, hvis barnets behov i forbindelse med sygdommen taler for det.

Stk. 3. Kravet i stk. 2 om en sygeperiode på 12 dage eller mere gælder ikke ved hospitalsophold for børn af enlige forsørgere, der har ret til ordinært børnetilskud efter § 2, nr. 1 eller 2, i lov om børnetilskud og forskudsvis udbetaling af børnebidrag.

Stk. 4. Udbetaling Danmark kan i særlige tilfælde beslutte, at der til barnets forældre kan ydes et højere dagpengebeløb end fastsat i § 35, stk. 1.

Stk. 5. Der kan højst ydes dagpenge i medfør af stk. 1 i 52 uger inden for de forudgående 18 kalendermåneder.

Stk. 6. Beskæftigelsesministeren fastsætter nærmere regler om betingelserne for udbetaling af dagpenge til forældre med alvorligt syge børn under 18 år, herunder regler om, hvorledes dagpengene fordeles mellem barnets forældre.

LBK nr 1284 af 17/11/2015 Gældende
(Serviceloven)

Kapitel 23

Pasning af døende

§ 119. Personer, som passer en nærtstående, der ønsker at dø i eget hjem, er efter ansøgning berettiget til plejevederlag som nævnt i § 120. Det er en betingelse for at yde plejevederlag, at hospitalsbehandling efter en lægelig vurdering må anses for udsigtsløs, og at den syges tilstand ikke i øvrigt nødvendiggør indlæggelse eller forbliven på sygehus eller ophold i plejehjem, plejebolig el.lign. Det er endvidere en betingelse, at den syge er indforstået med etableringen af plejeforholdet.

Stk. 2. En arbejdsgiver, der yder løn til en ansat under dennes fravær fra arbejdet i forbindelse med pasning af en nærtstående efter stk. 1, således at den ansatte ikke har en tabt arbejdsindtægt, er berettiget til at få udbetalt det beløb, som den ansatte ellers ville være berettiget til i plejevederlag efter § 120, stk. 1.

§ 120. Plejevederlag efter § 119 udgør 1,5 gange det dagpengebeløb, som modtageren i tilfælde af egen sygdom ville have ret til efter lov om sygedagpenge, jf. dog stk. 2. Selvstændigt erhvervsdrivende, der ikke er tilmeldt den frivillige forsikring, eller som i henhold til den frivillige forsikring har ret til dagpenge fra tredje fraværsdag, kan få udbetalt plejevederlag fra første fraværsdag. Plejevederlaget kan ikke overstige den hidtidige indtægt, jf. § 47 i lov om sygedagpenge.

Stk. 2. Personer, som ikke er berettiget til plejevederlag efter stk. 1, får udbetalt 11.609 kr. månedligt i plejevederlag. Personer, som er berettiget til plejevederlag efter stk. 1, kan vælge i stedet at få udbetalt et plejevederlag som anført i 1. pkt. Plejevederlaget kan i dette tilfælde, jf. 1. og 2. pkt., ikke udbetales sammen med en anden offentlig forsørgelsesydelse. Hvis flere personer deles om plejeopgaven, nedsættes beløbet svarende til den pågældendes forholds-mæssige andel af plejeopgaven.

Stk. 3. Hvis flere personer deles om plejeopgaven, kan det samlede plejevederlag ikke overstige 1,5 gange det maksimale sygedagpengebeløb efter § 50, stk. 1, i lov om sygedagpenge.

Stk. 4. I ganske særlige tilfælde kan kommunalbestyrelsen beslutte at yde plejevederlag med et højere beløb end anført i stk. 1-3.

§ 121. Retten til plejevederlag ophører ved plejeforholdets afslutning. Ved den plejekrævedes død bevares retten til plejevederlag i indtil 14 dage efter dødsfaldet. Den plejekrævedes indlæggelse af kortere varighed på sygehus eller lignende medfører ikke i sig selv bortfald af plejevederlag.

Stk. 2. Kommunalbestyrelsen kan undtagelsesvis træffe afgørelse om ophør af retten til plejevederlag, hvis pleje i hjemmet ikke fortsat kan anses for hensigtsmæssig.

Protokollat 1 Organisationsaftale for sygeplejersker m.fl.

§ 1. Dækningsområde

Stk. 1. Organisationsaftale for sygeplejersker, socialrådgivere, professionsbacheloror i ernæring og sundhed, kliniske diætister, økonomaer, ernæringsassistenter, ernæringshjælpere og ernæringsteknologer, køkkenledere, fysioterapeuter, psykomotoriske terapeuter og socialpædagoger.

Såfremt der ansættes ernæringsassistentelever og/eller voksenlærlinge finder bilag 1 til dette protokollat anvendelse.

Bemærkning til stk. 1:

Overenskomstens dækningsområde også gælder i tilfælde, hvor den ansatte har tilegnet sig andre uddannelsesmæssige kvalifikationer som eksempelvis en overbygningsuddannelse på kandidatniveau, og hvor det er faget, der har betydning for vedkommendes beskæftigelse. Det er således faget og funktionen, der sammen er afgørende for ansættelsesgrundlaget.

Stk. 2. Overenskomsten omfatter endvidere medarbejdere, der har taget en af de nedennævnte overbygningsuddannelser, hvor det adgangsgivende grundlag er en af de professionsbacheloruddannelser, som overenskomsten dækker, hvor det er faget, der har betydning for den ansattes beskæftigelse, og hvor stillingen forudsætter akademisk uddannelse:

- Cand. Scient. Tech i integrerede fødearestudier
- Cand. Scient. i klinisk ernæring
- Cand. Scient. San.
- Cand. Scient. Fys.
- Cand. Cur.
- Cand. San.
- Cand. Scient. Med.
- Kandidatuddannelse i klinisk videnskab og teknologi

Såfremt der ansættes en person med uddannelse jf. stk. 1 og overbygningsuddannelse som cand. Soc., optager pågældende forhandlingsberettigede organisationer og Akademikerne forhandling med henblik på afklaring af overenskomstmæssig dækning.

Listen er ikke udtømmende, og vil blive opdateret i takt med udviklingen af nye, relevante kandidatuddannelser, og efter grænsedragning mellem de relevante organisationer.

§ 2. Løn

Stk. 1. Medarbejdere indplaceres i den statslige lønramme, stedtillægssats VI:

Sygeplejersker, socialrådgivere, socialpædagoger, professionsbacheloror i ernæring og sundhed, kliniske diætister, økonomaer, og ernæringsteknologer, fysioterapeuter og psykomotoriske terapeuter indplaceres på løntrin 35, 37, 40, 42 og 44.

Ernæringshjælper indplaceres på trin 20-22.

Ernæringsassistenter indplaceres på trin 23, 24 og 25

Udgave 28-04-2022-04-2021
Køkkenledere indplaceres på trin 24, 25 og 26

Alle løntrin er 2-årige.

Kandidater indplaceres på løntrin 37, 39, 42, 44 og 46.

Stk. 2.

- a) Psykosociale/personlige rådgivere oppebærer et pensionsgivende tillæg på 28.600 kr. (Statens grundbeløb pr. 1.04.2012). Pr. 1. april 2016 udgør tillægget 29.454,63 kr. p.a. Tillægget ydes som kompensation for ulemper og arbejde i forskudt tid, samt de særlige faglige krav rådgivningsarbejdet forudsætter.
- b) Medarbejdere oppebærer et pensionsgivende kvalifikationstillæg på 12.713 kr. (Statens grundbeløb pr. 1.04.2012), såfremt de har årskursus, diplomuddannelse og/eller en godkendt psykoterapeutisk uddannelse. Pr. 1. april 2016 udgør tillægget 13.092,89 kr. p.a.
- c) Medarbejdere oppebærer et tidsreguleret, pensionsgivende praktiktillæg på 20.446 kr. (Statens grundbeløb pr. 1.04.2014) som følger den enkelte medarbejder og praktikkens varighed. Pr. 1. april 2016 udgør tillægget 21.056,97 kr. p.a.
- d) Der kan mellem en ansat og AIDS-Fondet aftales pensionsgivende funktions- og kvalifikationstillæg.
- e) Til medarbejdere med tillidshverv (TR, AMiR) kan ydes et pensionsgivende funktionstillæg. Tillæggets størrelse forhandles mellem medarbejderrepræsentanten og AIDS-Fondet.

Stk. 3. Ved ansættelse i en stilling, der arbejdsmæssigt, administrativt, kvalifikationsmæssigt eller i anden henseende indtager en sådan særstilling, at den ikke omfattes af de almindelige forudsætninger for ovenstående lønninger, træffes der speciel aftale om et andet grundlønsløb, tillæg til lønnen og evt. andre vilkår.

Stk. 4. I tilfælde af, at der sker (væsentlige) ændringer i den ansattes stilling, kan der, jævnfør stk. 4, indgås aftale om ændret grundlønsløb, ydelse af tillæg eller forhøjelse af bestående tillæg.

Stk. 5. Løn, pension og tillæg reguleres efter de for statens tjenestemænd gældende regler.

§ 3. Pension

For psykomotoriske terapeuter indbetales pensionsbidrag til PFA, øvrige faggrupper indbetales pensionsbidrag til den respektive pensionskasse i PKA. Der kan undtagelsesvis aftales anden pensionsordning med den pågældende organisation.

§ 4. Supervision, efter- og videreuddannelse

Stk. 1. Psykosociale/personlige rådgivere er berettigede til minimum 1 times supervision pr. måned efter eget valg, som dog skal godkendes af AIDS-Fondet.

Udgave 28-04-2022-04-2021

§ 5. Arbejdstid

Følgende bestemmelser supplerer overenskomstens kapitel 3

Stk. 1. For medarbejdere, hvor der påregnes aften- og weekendarbejde til 22.30 max. 2 gange ugentligt (max. 8 gange mdl.). Arbejdstimerne indgår i den gennemsnitlige ugentlige arbejdstid. For ulemperne ved aften- og weekendarbejde ydes 1 uges ekstra frihed med løn.

Med virkning for ekstra fridage tildelt den 1. januar 2021 eller senere kan de ekstra fridage varsles til afholdelse af AIDS-Fondet med samme varsel som restferie, jf. ferieloven. Fridagene kan ikke varsles afholdt i en opsigelsesperiode, med mindre de er planlagt forud for opsigelsen. Fridagene skal afholdes inden kalenderårets udløb. Ved fratrædelse eller ved kalenderårets udløb udbetales ikke afholdte fridage med sædvanlig timeløn.

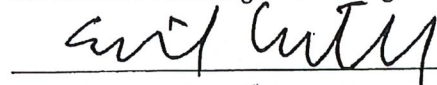
For AIDS-Fondet, den 28 / 04 2021



For Dansk Sygeplejerske Råd, den 2 / 5 2022



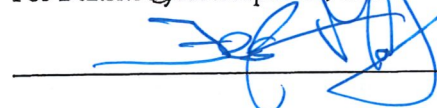
For Dansk Socialrådgiverforening, den 2 / 5 2021



For Kost & Ernæring, den 10 / 5 2021



For Danske Fysioterapeuter, den 16 / 5 2021



For Danske Psykomotoriske Terapeuter, den / 2021



For Socialpædagogisk landsforbund, den / 2021



Bilag 1 Ernæringsassistentelever og voksenlærlinge

§ 1

For ernæringsassistentelever på 17 år og derover er lønnen følgende pr. år i (pr. 1. april 2015)

1. uddannelsesår: 130.166,38 kr.
2. uddannelsesår: 134.186,86 kr.
3. uddannelsesår: 136.594,35 kr.

Voksenelever: 225.648,51 kr.

Stk. 2. Ernæringsassistentelever forudsættes ansat efter de til enhver tid gældende uddannelsesbekendtgørelser. På nuværende tidspunkt efter bestemmelserne i lov om erhvervsuddannelser, jf. Undervisningsministeriets bekendtgørelse nr. 1010 af 22. september 2014 med relevante ændringsbekendtgørelser, og bekendtgørelse nr. 230 af 8. marts 2016 om erhvervsuddannelsen til ernæringsassistent.

§ 2. Voksenelever

Lønnen for voksnelever, der ved ansættelsen er fyldt 25 år, er på: 225.648,51 kr. (pr. 1. april 2015).

§ 3. Arbejdsklædning

Der stilles fri arbejdsklædning og skridhæmmende fodtøj til rådighed, såfremt eleven skal arbejde i køkkenproduktionen.

§ 4. Arbejdstid

Det skal tilstræbes, at ernæringsassistentelever og voksnelevers arbejdstid kun placeres inden for den normale daglige arbejdstid mellem kl. 8.00 og 17.00. Placeres arbejdstiden undtagelsesvis som aftenarbejde/og eller weekendarbejde, ydes der tillæg i form af 25 % af nettotimelønnen (beregnet ud fra en månedlig timenorm på 160,33 timer). Med aftenarbejde menes arbejde udført fra kl. 17.

Protokollat 2

Organisationsaftale om løn- og øvrige særlige vilkår for HK-personale

§ 1 - Område

Løn- og øvrige særlige vilkår for personer, der er beskæftiget med service-, handels-, salgs-, regnskabs- og kontorarbejde af administrativ karakter, ansat i AIDS-Fondet på samtlige kontorer/afdelinger i Danmark, samt i AIDS-Fondets butikker.

§ 2 - Løn

Aflønning sker i henhold til aftale mellem Finansministeriet og HK/STAT, stedtillæg VI. Aflønningen er aftalt som bruttoløn (Lønskalaen plus pensionstillæg).

Skalatrin gældende i overenskomsten er 27 - 29 - 31 - 33 og 35. Alle skalatrin er 2-årige.

Ansatte i AIDS-Fondets butikker aflønnes med løntrin 17.

Der kan herudover ydes tillæg af lokallønspulje.

Såfremt fastsættelsen af lønnen for den enkelte medarbejder er i åbenbar strid med forudsætningerne, kan hver part begære forhandling under medvirken af hver parts organisation. Lønnen betales bagud og er til disposition den sidste hverdag i måneden.

Beregning af løn for brudte måneder

- Når lønnen for enkelte dage skal beregnes ved til- eller fratræden i månedens løn, beregnes lønnen som 1/25 af månedslønnen for hver dag pågældende er i arbejde.
- Der betales for frilørdage og søgnehelldage, der falder inden for arbejdsperioden.
- Ved fravær på grund af ferie eller fridage fradrages der 1/25 af månedslønnen for hver feriedag/fridag.

§ 3 - Pension

For nyansatte oprettes en arbejdsmarkedspension i Pension for Funktionærer, hvortil arbejdsgiveren betaler 18% af den samlede løn, jf. Fællesoverenskomstens §§ 3 og 8.

§ 4 - Ferie, feriefridage og særlige fridage

Ud over de i Fællesoverenskomsten nævnte feriefridage og fridage har medarbejderne ret til 6 dage, der placeres efter aftale mellem den enkelte medarbejder og dennes nærmeste leder.

Med virkning for ekstra fridage tildelt den 1. januar 2021 eller senere kan de ekstra fridage varsles til afholdelse af AIDS-Fondet med samme varsel som restferie, jf. ferieloven. Fridagene kan ikke varsles afholdt i en opsigelsesperiode, med mindre de er planlagt forud for opsigelsen. Fridagene skal afholdes inden kalenderårets udløb. Ved fratrædelse eller ved kalenderårets udløb udbetales ikke afholdte fridage med sædvanlig timeløn.

§ 5 - Fratrædelsesgodtgørelse

- Når en medarbejder fratræder efter mindst 10 års ansættelse, udbetales der en fratrædelsesgodtgørelse svarende til en måneds løn inkl. arbejdsgivers pensionsbidrag.
- Ved fratrædelse som følge af svigagtige forhold bortfalder den i stk. a omtalte godtgørelse.

Udgave 28-04-2022-04-2021

§ 6 – Uddannelsesfond

Til uddannelsesmæssige formål indbetaler arbejdsgiveren det til enhver tid mellem LO/DA aftalte beløb pr. præsteret arbejdstime for de medarbejdere som er omfattet af overenskomsten. Beløbet opkræves af DA/LO Udviklingsfonden.

§ 7 – Særlige bestemmelser

- a. Hvor intet andet er nævnt, er Funktionærloven gældende.
- b. Ingen nuværende højere lønninger eller andre goder må forringes som følge af indgåelse af nærværende overenskomst.

For AIDS-Fondet, den 24/04 2021



For HK, den 215 2021

