

Overenskomst

indgået mellem Incita

og

HK/Privat

Dansk Metal

FOA

Dansk Socialrådgiverforening

Akademiker organisationerne

Danske Fysioterapeuter

2020 - 2023

Indholdsfortegnelse

§ 1. Overenskomstens område	4
§ 2. Lønstruktur	4
§ 3. Grundløn	4
§ 4. Funktionsløn	5
§ 5. Kvalifikationsløn	5
§ 6. Resultatløn	6
§ 7. Lokal forhåndsftale.....	6
§ 8. Aftalekompetence/interessetvist vedrørende løn	6
§ 9. Funktionærlov	6
§ 10. Pension	6
§ 11. ATP	6
§ 12. Arbejdstid	7
§ 13. Ansættelsesbeviser.....	7
§ 14. Overarbejde	7
§ 15. Deltidsbeskæftigedes merarbejde.....	8
§ 16. Sygdom	8
§ 17. Barns 1. og 2. sygedag	8
§ 18. Tjenestefrihed af tvingende familiemæssige årsager	9
§ 19. Ret til omsorgsdage	9
§ 20. Barsel.....	10
§ 21. Kompetenceudvikling.....	11
§ 22. Seniorpolitik.....	11
§ 23. Socialt kapitel	12
§ 24. Arbejdstøj	13
§ 25. Opsigelse.....	13
§ 26. Tjenestefrihed	14
§ 27. Ferie og feriefridage.....	14
§ 28. Fritvalgs Lønkonto	15
§ 29. Timelønnede.....	17
§ 30. Elever	17
§ 31. Diskretionspligt	17
§ 32. Voldgift	17
§ 33. Hovedaftale	17
§ 34. Samarbejdsregler	18
§ 35. Tillidsrepræsentanter	18

§ 36. Arbejdsmiljørepræsentanter	20
§ 37. Ikrafttræden og opsigelse	21
Overenskomstparternes bemærkninger:	22
Bilag	23
Bilag 1 - Lønbilag for administrative medarbejdere/HK, socialrådgivere/socialformidlere, virksomhedskonsulenter/vejledere m.fl.	24
§ 3. Grundløn.....	24
§ 10. Pension.....	25
Bilag 2 - Lønbilag for faglærte håndværkere/instruktører og ufaglærte	26
§ 3. Grundløn.....	26
§ 10. Pension.....	27
Unge under 18 år	28
Bilag 3 - Lønbilag for fysioterapeuter	29
§ 3. Grundløn.....	29
§ 10. Pension.....	29
Bilag 4 - Lønbilag for akademikere (AC-gruppen)	30
§ 3. Grundløn.....	30
§ 10. Pension.....	30
Bilag 5 - Lokalaftale om flextid i Incita	32
Bilag 6 - Protokollat om Lokalløn	34
Bilag 7 - Protokollat vedrørende bestemmelser i tilknytning til virksomhedsoverenskomst mellem Incita og hhv. FTF- og Akademikerorganisationerne.....	35
§ 1 Fredspligt	35
§ 2 Arbejdsstandsning m.v.	35
§ 3 Fagretlig behandling.....	35
§ 4 Opsigelse.....	36
Bilag 8 – Aftale om databeskyttelse.....	37

§ 1. Overenskomstens område

Overenskomsten omfatter – bortset fra ledere, der fast indgår i Incitas lederteam - alle ansatte inden for de faglige organisationers dækningsområder i Incita (i det følgende benævnt ”virksomheden”).

§ 2. Lønstruktur

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.

Stk. 1.

Lønnen består af 4 elementer: grundløn, 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 næstsidste bankdag i måneden, og der oplyses den ansatte en specifikation over det udbetalte beløb.

§ 3. Grundløn

Stk. 1.

Grundløn dækker de funktioner, man er i stand til at varetage, når man er nyansat/uerfaren. Der er udarbejdet bilag for de enkelte faglige organisationers grundløn, der vedhæftes denne overenskomst.

Stk. 2.

Grundlønnen for administrative medarbejdere/HK fremgår af Bilag 1.

Stk. 3.

Grundlønnen for faglærte håndværkere/instruktører og ufaglærte, samt unge under 18 år fremgår af Bilag 2.

Beregning af grundlønnen i Bilag 2 afhænger af, i hvilket geografiske område den pågældende medarbejder er beskæftiget.

Beregning af grundlønnen udmøntes efter følgende faktorer:

Gruppe 0	0,945
Gruppe 1	0,961
Gruppe 2	0,972
Gruppe 3	0,988
Gruppe 4	1

Til Gruppe 0 henføres:

Kommuner, der ikke er henført til Gruppe 1 - 4

Til Gruppe 1 henføres:

Aalborg, Esbjerg, Faaborg-Midtfyn, Frederikshavn, Kalundborg, Kerteminde, Nyborg, Næstved, Odense, Skanderborg, Slagelse og Sønderborg

Til Gruppe 2 henføres:

Køge, Lejre, Roskilde, Solrød og Århus

Til Gruppe 3 henføres:

Allerød, Fredensborg, Frederikssund, Gribskov, Halsnæs, Helsingør, Hillerød og Hørsholm

Til Gruppe 4 henføres:

Albertslund, Ballerup, Brøndby, Dragør, Egedal, Frederiksberg, Furesø, Gentofte, Gladsaxe, Glostrup, Greve, Herlev, Hvidovre, Høje-Tåstrup, Ishøj, København, Lyngby-Tårnbæk, Rudersdal, Rødovre, Tårnby og Vallensbæk

Med "geografiske områder" menes, at den enkelte medarbejder aflønnes efter satsen i det område, hvor hovedparten af arbejdsopgaverne udføres.

Stk. 4.

Grundlønnen for fysioterapeuter fremgår af Bilag 3.

Stk. 5.

Grundlønnen for socialrådgivere/socialformidlere, virksomhedskonsulenter/vejledere m.fl. fremgår af Bilag 1.

Stk. 6.

Grundlønnen for akademikere (AC-gruppen) fremgår af Bilag 4.

§ 4. Funktionsløn

Stk. 1.

Funktionsløn ydes ud over grundlønnen. Funktionsløn baseres på de funktioner (arbejds- og ansvarsområde), der er knyttet til den enkelte stilling eller gruppe af stillinger. Funktionerne skal være sådanne, som ligger ud over, hvad man er i stand til at varetage, når man er nyansat/uerfaren.

Stk. 2.

Funktionsløn aftales lokalt på grundlag af de funktioner, den ansatte varetager. Funktionsløn ydes som pensionsgivende tillæg.

Stk. 3.

Vurdering og eventuel regulering af funktionstillæg sker en gang om året samt når funktionen opnås.

§ 5. Kvalifikationsløn

Stk. 1.

Kvalifikationsløn ydes ud over grundløn og eventuel funktionsløn. Kvalifikationsløn baseres på den enkelte medarbejders kvalifikationer. Kriterierne for kvalifikationsløn kan tage udgangspunkt i forhold som uddannelse, erfaring, engagement, dygtighed og lignende.

Stk. 2.

Kvalifikationsløn aftales lokalt på grundlag af medarbejdernes kvalifikationer. Kvalifikationsløn ydes som pensionsgivende tillæg.

Stk. 3.

Vurdering og eventuel regulering af kvalifikationsstillæg sker en gang om året samt når kvalifikationen opnås.

§ 6. Resultatløn

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

§ 7. Lokal forhåndsftale

Der skal lokalt indgås forhåndsftale om kriterier for tildeling af funktions- og kvalifikationsløn.

§ 8. Aftalekompetence/interessetvist vedrørende løn

Stk. 1.

Aftale om anvendelse af §§ 4 - 7 indgås mellem Incita og den underskrivende organisations lokale afdeling. Hvis der er valgt tillidsrepræsentant, har denne kompetencen. Denne kompetence gælder også i relation til øvrige lokalaftaler.

Stk. 2.

Såfremt der opstår en interessetvist, føres der hurtigst muligt mellem Incita 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 stk. 2, til central forhandling mellem Incita/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.

§ 10. Pension

Stk. 1.

For medarbejdere, der er fyldt 20 år, er der fastlagt et pensionsbidrag, der fremgår af lønbilagene, jf. vedhæftede Bilag 1 til 4. Der ydes pensionsbidrag efter 3 måneders ansættelse. Incita betaler det fulde pensionsbidrag. Fordelingen mellem 2/3-dele og 1/3-del vil fremgå af den enkelte medarbejders lønspecifikation.

Stk. 2.

Der ses bort fra anciennitets- og alderskravet, såfremt medarbejderen ved ansættelse er omfattet af en kollektiv arbejdsmarkedspensionsordning.

Parterne er enige om, at aftale om valg af pensionskasse enten kan indgås med en af de underskrivende organisationer for en gruppe medarbejdere eller med hver enkelt medarbejder, såfremt dennes organisation ikke ønsker at indgå kollektiv aftale med virksomheden herom.

De enkelte faglige organisationers aftale med pensionskasse fremgår af lønbilaget, jf. Bilag 1-4.

§ 11. ATP

Der indbetales normalt ATP-bidrag (A- satsen) for medarbejdere omfattet af overenskomsten.

§ 12. Arbejdstid

Stk. 1.

Den gennemsnitlige ugentlige arbejdstid er 37 timer og skal normalt placeres på ugens 5 første dage.

Arbejdstidens fordeling på ugens enkelte dage fastsættes af virksomheden under hensyn til såvel arbejdets udførelse som de pågældende medarbejdere.

I arbejdstiden er indlagt frokostpause på en halv time pr. dag. For deltidsbeskæftigede inkluderer arbejdstiden en halv times frokostpause, hvis beskæftigelsen er mere end fire timer pr. dag.

Der kan lokalt indgås arbejdstidsaftaler med tillidsrepræsentanten, der fraviger overenskomstens udgangspunkt.

Juleaftensdag, nytårsaftensdag og grundlovsdag samt en valgfri Incitadag er betalte fridage. Incitadagen placeres individuelt efter aftale med ledelsen.

Der henvises til indgået Lokalaftale vedr. flekstid i Incita, jf. Bilag 5.

Stk. 2.

Der kan indgås individuelle skriftlige aftaler mellem den enkelte medarbejder og virksomheden om forøgelse af arbejdstiden ud over (gennemsnitlig) 37 timer om ugen op til maksimalt (gennemsnitlig) 45 timer om ugen. Ordningen er frivillig. Tillidsrepræsentanten orienteres om de indgåede aftaler snarest muligt og umiddelbart efter indgåelsen.

Lønnen forhøjes forholdsmæssig på grundlag af det aftalte timetal, og der indbetales pensionsbidrag af den forhøjede løn.

En individuel aftale kan af såvel den ansatte som virksomheden opsiges med en måneds varsel til udgangen af en måned, medmindre andet aftales. Efter varslets udløb vender den ansatte tilbage til den beskæftigelsesgrad, som gjaldt før indgåelse af aftalen om højere individuel arbejdstid.

§ 13. Ansættelsesbeviser

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

§ 14. Overarbejde

Stk. 1.

Parterne er enige om, at overarbejde så vidt muligt bør undgås med behørig hensyntagen til virksomhedens behov.

Overarbejdsbetaling ydes kun, når overarbejdet er udført efter ordre fra virksomheden eller dennes stedfortræder på arbejdsstedet.

Stk. 2.

Beordret overarbejde og afvarsling af overarbejde skal så vidt muligt varsles over for vedkommende senest dagen før inden arbejdstids ophør.

Stk. 3.

Overarbejde opgøres pr. påbegyndt halv time pr. dag.

Stk. 4.

For overarbejde, for hvilket der kan kræves tillæg, jf. stk. 1, ydes afspadsering af følgende varighed:

For de 3 første overarbejdstimer efter normal arbejdstids ophør ydes erstatningsfrihed med tillæg af 50 pct. for de første 3 timer. For øvrigt overarbejde ydes erstatningsfrihed med tillæg af 100 pct.

Hvis overarbejde skal godtgøres med afspadsering, skal tidspunktet for afvikling så vidt muligt være fastlagt senest ved udgangen af den 6. måned, der følger efter den, hvori overarbejdet er præsteret. I modsat fald betales, som nævnt i stk. 6. Der kan lokalt træffes aftale om, at tidspunktet for afspadsering fastlægges på et senere tidspunkt.

Medarbejdere, der bliver syge inden normal arbejdstids begyndelse den dag, hvor afspadseringen skulle have fundet sted, har ikke pligt til at afspadsere. Er der planlagt flere dages afspadsering, gælder afspadseringshindringen også for sygdom på efterfølgende afspadseringsdage. Det er en forudsætning, at medarbejderen anmelder sygdommen i overensstemmelse med virksomhedens regler.

Stk. 5.

Overarbejde kan afregnes ved betaling i stedet for afspadsering, når hensyntagen til virksomhedens behov tilsiger det. Dette sker under fornøden hensyntagen til den ansattes personlige forhold.

Stk. 6.

Timeløn beregnes som $1/1924$ af den faste årsløn. Beregningen sker på grundlag af den pågældendes løn den første i den måned, hvori overarbejdsbetalingen kommer til udbetaling.

Stk. 7.

Såfremt medarbejderen selv ønsker at påtage sig frivilligt merarbejde, herunder arbejde udover 37 timer, honoreres dette med almindelig timeløn.

§ 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.

Beordret arbejde for deltidsbeskæftigede ud over 37 timer pr. uge betragtes som overarbejde og betales efter bestemmelserne i § 14.

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

§ 16. Sygdom

Medarbejderne oppebærer fuld løn under sygdom, jf. §§ 3, 4, 5 og 6, og er endvidere under sygdom berettiget betaling af fast påregnelige tillæg.

§ 17. Barns 1. og 2. sygedag

Der kan gives hel eller delvis tjenestefrihed med sædvanlig løn til pasning af et sygt barn på dettes første og anden sygedag, hvis fravær er nødvendigt af hensyn til barnet, og det er foreneligt med forholdene i virksomheden. Sådan tjenestefrihed registreres ikke som sygefravær.

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

§ 18. Tjenestefrihed af tvingende familiemæssige årsager

Tjenestefrihed af tvingende familiemæssige årsager, ulykke og akut sygdom, børns hospitalsindlæggelse, pasning af alvorligt syge børn, pasning af døende i eget hjem og pasning af børn med nedsat funktionsevne.

Stk. 1.

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

Stk. 2.

Medarbejdere, som er forældre til børn, har ret til tjenestefrihed med sædvanlig løn i normalt op til 5 arbejdsdage pr. barn indenfor 12 på hinanden følgende måneder ved barnets hospitalsindlæggelse, herunder hvis barnet under indlæggelsen opholder sig i hjemmet.

Stk. 3.

Medarbejdere, som er forældre til alvorligt syge børn, har ret til hel eller delvis tjenestefrihed med sædvanlig løn, når betingelserne for at få dagpenge efter § 26 i Barselloven er opfyldt. Arbejdsgiveren har dog mulighed for at begrænse retten til tjenestefrihed til 1 måned pr. år pr. barn. Der kan herudover aftales yderligere tjenestefrihed.

Stk. 4.

Medarbejdere har ret til tjenestefrihed svarende til det antal arbejdstimer, hvortil bopælskommunen yder tabt arbejdsfortjeneste, 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, og som i henhold til § 42 i Lov om social service er berettiget til tabt arbejdsfortjeneste. Incita har dog mulighed for at begrænse retten til tjenestefrihed til 1 år pr. barn. Der kan herudover aftales yderligere tjenestefrihed.

Stk. 5.

Medarbejderen kan få bevilget plejevederlag i henhold til § 119 i Lov om social service for at passe en nærtstående, der ønsker at dø i eget hjem. Såfremt der bevilges plejevederlag, har medarbejderen ret til hel eller delvis tjenestefrihed med sædvanlig løn. Incita er efter Lov om social service berettiget til at få udbetalt det beløb, som medarbejderen ellers ville være berettiget til i plejevederlag, når der udbetales løn.

§ 19. Ret til omsorgsdage

Stk. 1.

En medarbejder har ret til fravær fra arbejdet med sædvanlig løn i 2 dage pr. kalenderår pr. barn til og med det kalenderår, hvor barnet fylder 7 år med henblik på omsorg for barnet.

Stk. 2.

Retten til omsorgsdage omfatter biologiske forældre, adoptivforældre eller indehavere af forældremyndigheden. Barnet skal have ophold hos medarbejderen. Både mødre og fædre har ret til omsorgsdage. Omsorgsdage kan afvikles uafhængig af den anden af forældrenes eventuelle orlov.

Stk. 3.

Ikke afholdte omsorgsdage bortfalder ved kalenderårets udløb. Overførsel af omsorgsdage kan dog ske fra det kalenderår, hvor forældrene vender tilbage fra orlov.

Stk. 4.

Medarbejderen skal varsle omsorgsdage tidligst muligt. Ved afvikling af en omsorgsdag tages hensyn til forholdene på tjenestestedet. Når barnet er sygt, indgår en afvejning af hensynet til tjenesten over for barnets alder, sygdommens karakter mv.

Stk. 5.

Ikke afholdte omsorgsdage kan ikke udbetales ved ansættelsesforholdets ophør.

§ 20. Barsel

Medarbejderne er omfattet af de barsels- og adoptionsregler, som var gældende for KTO-området i henhold til KTO-aftalen fra 2008.

Det betyder, at medarbejdere ansat i Incita har ret til orlov med fuld løn i følgende perioder:

For moderen:

Graviditetsorlov 6 uger før forventet fødsel.

Barselorlov 14 uger efter fødsel.

Op til 2 af de 6 uger af graviditetsorlov med løn kan efter aftale mellem medarbejderen og virksomheden flyttes til afholdelse i umiddelbar forlængelse af barselorloven. Medarbejderen skal fremsætte ønske herom senest 3 måneder før forventet fødsel.

For faderen:

Fædreorlov i 2 uger i tilknytning til barnets fødsel.

Herudover er der ret til frihed med løn i 6 uger, der kun kan bruges af moderen, 6 uger der kun kan bruges af faderen, og 7,5 uger der kan deles mellem forældrene.

Pr. 1. juli 2020 yder Incita fuld løn under forældreorlov i indtil 22,5 uger. Ændringen har virkning for medarbejdere med børn, for hvilke der påbegyndes forældreorlov den 1. juli 2020 eller senere.

Af disse 22,5 uger har den forælder, der har ret til at holde de 14 ugers barselorlov, ret til at holde 6 uger, og den anden forælder har ret til 9 uger. Holdes orloven, der er reserveret den enkelte forælder ikke, bortfalder betalingen. Betalingen i de resterende 7,5 uger ydes enten til den ene eller den anden forælder.

De 22,5 ugers betalt orlov skal afholdes inden for 52 uger efter fødslen.

Forældreorlov kan maksimalt deles i 2 perioder, medmindre andet aftales på virksomheden.

Det er en betingelse, at Incita modtager fuld dagpengerefusion. Såfremt dagpenge er nedsat, reduceres lønnen tilsvarende.

Medarbejderen har ret til frihed uden løn i det antal uger, lovgivningen giver ret til.

Incita betaler fuld pension, og medarbejderen optjener ret til ferie i såvel den lønnede som den ulønnede del af orloven, dog maksimalt i 20 uger af den ulønnede del af orloven.

§ 21. 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 virksomhedens 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.

§ 22. Seniorpolitik

HK'ere, socialrådgivere og socialformidlere har ret til

- 5 seniordage fra det kalenderår man fylder 60 år,
- 6 seniordage fra det kalenderår man fylder 62 år, og
- 7 seniordage fra det kalenderår man fylder 65 år.

De øvrige personalegrupper har ret til

- 2 seniordage fra det kalenderår man fylder 60 år,
- 3 seniordage fra det kalenderår man fylder 61 år,
- 5 seniordage fra det kalenderår man fylder 62 år, og
- 6 seniordage fra det kalenderår man fylder 65 år.

Stk. 1. Seniorsamtale

I forbindelse med medarbejderudviklingssamtalen skal medarbejdere, når de er fyldt 60 år, have tilbud om en seniorsamtale. Formålet med seniorsamtalen er i god tid, med afsæt i medarbejdernes ønsker og forventninger, at drøfte det fremtidige arbejdsliv på virksomheden, herunder opgavevaretagelse, kompetenceudvikling, særlige hensyn mm.

Stk. 2. Aftale om seniorordning

Medarbejderen kan derudover indgå i en seniorordning fra 5 år før den til enhver tid gældende folkepensionsalder for medarbejderen.

Stk. 3. Fritvalgs Lønkonto

I seniorordningen kan medarbejderen vælge at anvende indbetalingen til Fritvalgs Lønkonto til finansiering af seniordage.

Stk. 4. Pensionsbidrag

Såfremt medarbejderen ønsker yderligere seniordage, kan dette ske ved at konvertere løbende pensionsbidrag, jf. § 10.

Stk. 5. Valg vedrørende seniorordning

Medmindre andet aftales, skal medarbejderen senest 1. april give virksomheden skriftlig besked om, hvorvidt medarbejderen ønsker at indgå i en seniorordning med seniordage det kommende ferieår, og i så fald, hvor stor en andel af pensionsbidraget og/eller Fritvalgs Lønkonto, medarbejderen ønsker at konvertere til løn. Endvidere skal medarbejderen give besked om, hvor mange seniordage medarbejderen ønsker at holde det kommende ferieår. Dette valg er bindende for medarbejderen og vil fortsætte i de følgende kalenderår. Medarbejderen kan dog hvert år inden 1. april meddele virksomheden om, der ønskes ændringer for det kommende ferieår.

Der kan maksimalt afholdes 16 seniordage pr. kalenderår, hvad enten finansieringen sker via Fritvalgs Lønkonto, konvertering af pensionsmidler eller egne midler.

Ved seniorordningens første år, sker konverteringen fra og med den lønningsperiode, hvori medarbejderen er 5 år fra den til enhver tid gældende folkepensionsalder.

Placeringen af seniordage sker medmindre andet aftales efter de samme regler, som er gældende for placeringen af feriefridage, jf. § 27, stk. 2.

Med virkning fra 1. maj 2020 gælder følgende:

Medmindre andet aftales, skal medarbejderen i juni måned (første gang 2021) give virksomheden besked om, hvorvidt medarbejderen ønsker at indgå i en seniorordning med seniordage det kommende ferieår, og i så fald, hvor stor en andel af pensionsbidraget og/eller Fritvalgs Lønkonto, medarbejderen ønsker at konvertere til løn. Endvidere skal medarbejderen give besked om, hvor mange seniorfridage medarbejderen ønsker at holde det kommende ferieår. Dette valg er bindende for medarbejderen og vil fortsætte i de følgende kalenderår. Medarbejderen kan dog hvert år i juni måned meddele virksomheden om, der ønskes ændringer for det kommende ferieår.

Der kan maksimalt afholdes 16 seniorfridage pr. kalenderår, hvad enten finansieringen sker via Fritvalgs Lønkonto, konvertering af pensionsmidler eller egne midler.

Ved seniorordningens første år, sker konverteringen fra og med den lønningsperiode, hvori medarbejderen er 5 år fra den til enhver tid gældende folkepensionsalder.

Placeringen af seniorfridage sker medmindre andet aftales efter de samme regler, som er gældende for placeringen af feriefridage, jf. § 27, stk. 2.

Stk. 6. Andre former for arbejdstidsreduktion

Alternativt til seniordage kan medarbejder og virksomhed aftale en arbejdstidsreduktion i form af fx længere sammenhængende arbejdsfri perioder, fast reduktion i den ugentlige arbejdstid eller andet.

Ved aftale om fast reduktion i den ugentlige arbejdstid, kan det konverterede pensionsbidrag udbetales løbende som et tillæg til lønnen.

Konverteringen ændrer ikke på bestående overenskomstmæssige beregningsgrundlag og er således omkostningsneutral for virksomheden.

§ 23. Socialt kapitel

Incita ønsker, at medarbejderne har en god balance mellem arbejdsliv og privatliv. Nedenstående oversigt beskriver forskellige livsfasemuligheder til at støtte denne balance:

En forebyggende indsats gennem løbende forbedring af det fysiske og psykiske arbejdsmiljø på arbejdspladsen, f.eks. gennem tildeling af ekstra fridage, kortvarig nedsættelse af arbejdstid med fuld løn, fuld pensionsindbetaling ved nedsat arbejdstid i særlige tilfælde.

Endvidere har Incita generelt fokus på social ansvarlighed og tilbyder derfor:

- a) fortsat beskæftigelse af medarbejdere, der har fået forringet arbejdsevnen, men som ønsker at fastholde tilknytningen til Incita. Fastholdelse kan ske på ordinære vilkår ved fx ændret arbejdstilrettelæggelse, omplacering, omskoling eller ved ansættelse i aftalebaserede job på særlige vilkår, fleksjob eller skånejob,

- b) beskæftigelse af udefra kommende personer med nedsat arbejdsevne for, at disse kan opnå en arbejdspladstilknytning og dermed undgå udstødning af arbejdsmarkedet. Beskæftigelse kan ske ved ansættelse i aftalebaserede job på særlige vilkår, fleksjob, skånejob eller virksomhedsrevalidering og arbejdsprøvning,
- c) beskæftigelse af ledige med henblik på meningsfuld beskæftigelse og forberedelse til et job på det ordinære arbejdsmarked eller til uddannelse inden for det område, hvor beskæftigelsen finder sted.

Ansættelse i aftalebaserede job på særlige vilkår er betinget af, at der opnås enighed om løn- og ansættelsesvilkår mellem Incita og relevant tillidsrepræsentant.

Hvis medarbejderens arbejdsevne ikke længere er nedsat, skal der optages drøftelse om den ansattes muligheder for ansættelse på almindelige vilkår, hvis Incita, medarbejderen eller relevant tillidsrepræsentant ønsker det.

§ 24. Arbejdstøj

Når arbejdstøj efter arbejdets beskaffenhed er nødvendigt, stilles det til rådighed for medarbejderen efter Incitas skøn.

§ 25. Opsigelse

Stk. 1.

Funktionærlovens opsigelsesvarsler anvendes, når en ansat opsiges eller siger sin stilling op.

Det er aftalt, at 120-dages reglen i Funktionærloven ikke finder anvendelse.

Stk. 2.

Ved opsigelse af medarbejdere må vilkårligheder ikke finde sted. Såfremt der foretages opsigelse af en medarbejder der har været uafbrudt beskæftiget i Incita i mindst 9 måneder på det tidspunkt hvor opsigelsen meddeles, har medarbejderen ret til at begære skriftlig oplysning om grunden til opsigelsen.

Stk. 3.

Meddelelse om uansøgt afsked fremsendes til medarbejderen og tillidsrepræsentant. Der vedlægges en kopi af meddelelsen, som den ansatte kan udlevere til organisationen ved dennes eventuelle inddragelse i sagen.

Stk. 4.

Skønner medarbejderens organisation, at en afskedigelse ikke kan anses for rimeligt begrundet i pågældendes eller virksomhedens forhold, kan tillidsrepræsentant eller den forhandlingsberettigede organisation, inden opsigelsesfristens udløb, kræve spørgsmålet forhandlet med Incita.

Stk. 5.

Hvis medarbejderen har været uafbrudt beskæftiget i Incita i mindst 9 måneder på det tidspunkt, hvor opsigelsen meddeles, kan sagen indbringes for et afskedigelsesnævn, hvis der ikke er opnået enighed ved en forhandling efter stk. 4. Afskedigelsesnævnet består af 3 medlemmer, hvoraf 1 vælges af Incita 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. 6.

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 medarbejderens eller Incitas forhold, kan det pålægges Incita, såfremt den pågældende og Incita 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 det dobbelte af virksomhedens opsigelsesvarsel over for den ansatte. Nævnets omkostninger i forbindelse med sagen fastsættes af nævnet. Omkostningerne fordeles mellem parterne eller pålægges den tabende part.

Stk. 7.

Ved forestående opsigelser af større omfang optages der forhandlinger mellem Incita og tillidsrepræsentanten eller den forhandlingsberettigede organisation med henblik på mulige afværgeforanstaltninger.

§ 26. Tjenestefrihed

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

§ 27. Ferie og feriefridage

Stk. 1.

Medarbejderne er omfattet af den til enhver tid gældende Ferielov. Månedslønnedes ferietillæg udgør 1,00 %.

Der kan lokalt træffes skriftlig aftale om, at ferie afholdes i timer.

Det skal i den forbindelse sikres, at ferien ikke afholdes i færre timer end det planlagte antal arbejdstimer den pågældende dag, og at den samlede ferie ikke bliver på mindre end 5 uger regnet i 25 hele dage, hvor arbejdsfri dage, der ikke er erstatningsfridage, og arbejdsdage, indgår forholdsmæssigt. Ferien skal så vidt muligt afholdes i hele uger.

Ferien skal afspejle arbejdsugen og må ikke udelukkende placeres på korte eller lange arbejdsdage.

Stk. 2.

Medarbejdere, der har været beskæftiget i Incita uafbrudt i 9 måneder, er berettigede til 5 feriefridage pr. ferieår. Feriefridagene omregnes til og afvikles som timer inden for ferieåret. Feriefridagene placeres efter samme regler som restferie, jf. Ferieloven. Feriefridagene kan efter aftale med ledelsen overføres til efterfølgende ferieår.

Holdes feriefridagene ikke inden ferieårets udløb, kan medarbejderen senest 3 uger efter 1. maj rejse krav om kompensation svarende til løn under sygdom for hver feriefridag, der ikke er blevet afholdt. Kompensationen udbetales sammen med den næstfølgende lønudbetaling.

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

Med virkning fra 1. maj 2020 gælder følgende:

Medarbejderne, der har været beskæftiget i virksomheden uafbrudt i 9 måneder, er berettiget til 6,67 feriefridage. Feriefridagene omregnes og afvikles som timer inden for perioden 1. maj 2020 og indtil 31. december 2021. Feriefridagene placeres efter samme regler som restferie, jf. ferieloven.

Medarbejdere, der opnår 9 måneders anciennitet i perioden 1. maj til 31. august 2020, tildeles 6,67 feriefridage på tidspunktet for opnåelse af ancienniteten. Medarbejdere, der opnår 9 måneders anciennitet i perioden 1. september 2020 til 31. august 2021 tildeles 5 feriefridage på tidspunktet for opnåelse af ancienniteten.

Holdes feriefridagene ikke inden den 31. december 2021, kan medarbejderen inden 3 uger rejse krav om kompensation svarende til løn under sygdom for hver feriefridag, der ikke er blevet afholdt. Kompensationen udbetales sammen med den næste lønudbetaling.

Der kan uanset jobskifte kun afholdes 6,67 feriefridage stammende fra tildelingen 1. maj 2020 i perioden 1. maj 2020 til 31. december 2021.

Med virkning fra 1. september 2021 gælder følgende:

Medarbejderne, der har været beskæftiget i virksomheden uafbrudt i 9 måneder, er berettiget til 5 feriefridage. Feriefridagene omregnes og afvikles som timer inden for ferieafholdelsesåret. 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. Kompensationen udbetales sammen med den næste lønudbetaling.

Der kan uanset jobskifte ikke afholdes mere end 5 feriefridage i hver ferieafholdelsesperiode, der knytter sig til de tildelte feriefridage.

§ 28. Fritvalgs Lønkonto

A. Indledning

For at imødekomme individuelle ønsker om frit valg mellem fritid, pension eller løn får den enkelte medarbejder sin egen Fritvalgs Lønkonto.

B. Indbetaling

Der afsættes 3,95 pct. af den ferieberettigede løn på Fritvalgs Lønkonto. Pr. 1. marts 2021 afsættes der i alt 4,95 pct. af den ferieberettigede løn på Fritvalgslønkonto. Pr. 1. marts 2022 afsættes der i alt 5,95 pct. af den ferieberettigede løn på Fritvalgslønkonto.

C. Feriefridage og pension

Medarbejderen kan hvert år i marts måned, hvis medarbejderen på det tidspunkt har erhvervet ret til feriefridage, ved skriftlig meddelelse til virksomheden vælge, at en eller flere af feriefridagene i det kommende ferieår i stedet for afholdelse skal konverteres til indbetaling på Fritvalgs Lønkontoen. En feriefridag kan konverteres til 0,5 pct. af den ferieberettigede løn.

Al opsparing til Fritvalgs Lønkontoen indeholder feriegodtgørelse samt ferietillæg af opsparingen.

Medarbejdere, som efter overenskomstens regler har ret til arbejdsmarkedspension på valgtidspunktet, kan hvert år i marts måned meddele, at hele eller en del af opsparingen til Fritvalgs Lønkontoen skal indbetales til pensionsordningen i det kommende ferieår. Virksomheden kan fastsætte mindstegrænser for indbetaling af månedlige pensionsbidrag på 75 kr. Hvis beløbet pr. måned er mindre end dette mindstebidrag, kan virksomheden bestemme, at bidragene for 2 måneder slås sammen.

Indbetaling af ekstra pensionsbidrag udløser ikke arbejdsgiverbidrag af indbetalingen.

Overgangsordning:

Medarbejdere, der pr. 1. maj 2020 har ret til feriefridage, kan i marts måned, ved skriftlig meddelelse til virksomheden vælge, at en eller flere af feriefridagene i perioden 1. maj 2020 – 31. august 2021 i stedet

for afholdelse skal konverteres til indbetaling på Fritvalgs Lønkontoen. For feriefridage tildelt for perioden 1. maj 2020 – 31. august 2021, i alt 6,67 feriefridage, gælder, at en feriefridag kan konverteres til 0,375 pct. af den ferieberettigede løn i perioden 1. maj 2020 – 31. august 2021. Hvis alle 6,67 feriefridage konverteres til indbetaling på Fritvalgs Lønkontoen, indbetales således løbende 2,5 pct. i perioden 1. maj 2020 – 31. august 2021.

Med virkning fra 1. september 2020 gælder følgende:

Medarbejdere, der pr. 1. september har ret til feriefridage, kan hvert år i juni måned (første gang 2021), ved skriftlig meddelelse til virksomheden vælge, at en eller flere af feriefridagene i det kommende ferieår i stedet for afholdelse skal konverteres til indbetaling på Fritvalgs Lønkontoen. En feriefridag kan konverteres til 0,5 pct. af den ferieberettigede løn. Hvis alle 5 feriefridage konverteres til indbetaling på Fritvalgs Lønkontoen, indbetales således løbende 2,5 pct. i ferieåret.

Al opsparing til Fritvalgs Lønkontoen indeholder feriegodtgørelse samt ferietillæg af opsparingen, også selvom det udbetales som løn.

Medarbejdere, som efter overenskomstens regler har ret til arbejdsmarkedspension på valgtidspunktet, kan hvert år i juni måned (første gang 2021) meddele, at hele eller en del af opsparingen til Fritvalgs Lønkontoen skal indbetales til pensionsordningen i det kommende ferieår (1. september – 31. august). I 2020 træffes valget i marts måned og gælder for perioden 1. maj 2020 til 31. august 2021.

Incita kan fastsætte mindstegrænser for indbetalingen af månedlige pensionsbidrag på 75 kr. Hvis beløbet pr. måned er mindre end dette mindstebidrag, kan virksomheden bestemme, at bidragene for 2 måneder slås sammen.

Indbetaling af ekstra pensionsbidrag udløser ikke arbejdsgiverbidrag af indbetalingen.

D. Udbetaling

Medarbejderen kan hvert år i marts måned vælge at få et beløb udbetalt fra sin Fritvalgs Lønkonto via lønudbetalingen i forbindelse med, at medarbejderen holder fri, fx ved ferie, feriefridage eller overenskomstmæssige fridage, dog maksimalt en gang pr. år.

Medarbejderen skal give virksomheden besked, når der skal ske udbetaling fra kontoen. Beskeden skal gives senest den 1. i den måned, hvor udbetalingen skal ske. Medarbejderen vælger selv, hvor stor udbetalingen skal være, idet der dog aldrig kan udbetales større beløb end det til enhver tid indestående.

E. Restopsparing på Fritvalgs Lønkontoen

Hvis der er overskud på Fritvalgs Lønkontoen ved ferieafholdelsesperiodens udløb (i 2020: ferieårets udløb), videreføres beløbet til udbetaling i den efterfølgende ferieafholdelsesperiode.

Ved fratrædelse opgøres Fritvalgs Lønkontoen, og evt. overskud udbetales sammen med sidste lønudbetaling fra virksomheden.

F. Lokalaftale

Virksomheden kan med tillidsrepræsentanten indgå aftaler om udbetaling, herunder aftale, at der udbetales beløb, uden at medarbejderen holder fri.

G. Beregning af løn

Når lønnen for enkelte dage skal beregnes ved fravær på grund af ferie eller fridage uden ret til løn beregnes den som månedslønnen med fratræk af 4,8 pct. pr. dag, den pågældende medarbejder ikke har været på arbejde.

H. Individuelle aftaler

Den enkelte medarbejder og Incita kan aftale, at det samlede bidrag til Fritvalgs Lønkonto løbende udbetales sammen med lønnen, alternativt to gange om året.

§ 29. Timelønnede

Stk. 1.

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

Stk. 2.

Timelønnen udgør 1/1924 af lønnen.

Stk. 3.

Der ydes til timelønnede medarbejdere betaling for søgnehelligdage med et beløb svarende til den pågældendes sædvanlige timeløn for det antal timer, pågældende ellers skulle have været beskæftiget.

Stk. 4.

Timelønnede medarbejdere overgår til aflønning med månedsløn fra den første i måneden efter 1 måneds beskæftigelse, såfremt de pågældende er beskæftiget 8 timer ugentligt eller derover.

§ 30. Elever

Elever følger bestemmelserne i uddannelsesbekendtgørelsen og følger den til enhver tid gældende overenskomst på det pågældende fagområde.

Overenskomsten omfatter ikke de elever/praktikanter, der visiteres til virksomheden via kommunen og modtager bruttorevalideringsaftale i henhold til særlig aftale. Virksomhedens underskrift på disse elevers uddannelsesaftaler sker i henhold til bemyndigelse fra Københavns Kommune.

§ 31. 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.

§ 32. Voldgift

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

§ 33. Hovedaftale

Den til enhver tid værende hovedaftale mellem Dansk Arbejdsgiverforening (DA) og Landsorganisationen i Danmark (LO) er gældende for forbund, der er medlemmer af LO.

For forbund, der ikke er medlemmer af LO, gælder det i Bilag 7 aftalte.

§ 34. Samarbejdsregler

Den til enhver tid værende samarbejdsaftale mellem DA/LO er gældende. Akademiker- og FTF-organisationernes repræsentanter sikres repræsentation i samarbejdsudvalgene som minimum i forhold til deres forholdsmæssige antal på virksomheden.

§ 35. Tillidsrepræsentanter

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.

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. Efter de samme regler kan der også vælges en suppleant, der virker under den ordinære tillidsrepræsentants fravær.

Hvis en eller flere faggrupper har færre end 5 ansatte, kan disse vælge at indgå valgforbund med andre faggrupper for derved at opnå mulighed for at vælge en tillidsrepræsentant.

3. Valget til tillidsrepræsentant

Tillidsrepræsentanten og suppleanten vælges blandt de organiserede, anerkendte medarbejdere, der har været ansat mindst et halvt år. En elev eller ungarbejder kan ikke vælges som tillidsrepræsentant eller suppleant.

Beskyttelse af enhver tillidsrepræsentant indtræder, når valget er kommet til ledelsens kendskab. 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.

Ved lokal enighed kan der aftales andre muligheder for valg af tillidsrepræsentant.

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.

Tillidsrepræsentanten fungerer som talsmand for de medarbejdere, tillidsrepræsentanten er valgt blandt og kan over for ledelsen forelægge forslag, henstillinger og klager fra medarbejdere samt optage forhandling om lokale spørgsmål.

Tillidsrepræsentanten skal ved forestående ansættelser og afskedigelser inden for det område og den gruppe, han/hun repræsenterer, holdes bedst muligt orienteret.

Tillidsrepræsentanten skal have mulighed for at få alle relevante oplysninger om løn- og ansættelsesforhold for de personer, som pågældende repræsenterer, herunder en liste over de ansatte.

Er tillidsrepræsentanten ikke tilfreds med forhandlingsresultatet, 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.

Såfremt medarbejderen ønsker det, kan denne til enhver tid anmode TR om at være bisidder til en samtale med ledelsen.

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 varetage sit hverv samt 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.

Der skal indgås Lokalaftale om aflønning og vilkår for tillidsrepræsentanters tidsanvendelse i forbindelse med hvervets udførelse.

5. Klubber, opslag

Hvis de organiserede medarbejdere i Incita slutter sig sammen i en klub, skal tillidsrepræsentanten være formand.

I det omfang arbejdet tillader det, kan ledelsen efter anmodning give tilladelse til fornøden frihed for medlemmer af klubbens bestyrelse til at deltage i relevante kurser.

På et for medarbejderne tilgængeligt sted kan klubben opslå faglige meddelelser til medlemmerne. Stedet aftales med ledelsen, som samtidig modtager et eksemplar af de meddelelser, der opsættes.

Hvor der er mulighed herfor, stiller ledelsen lokaler til rådighed for klubbens mødevirksomhed.

To gange om året har klubbens medlemmer ret til at afholde møde i arbejdstiden af en times varighed.

6. Afskedigelse af tillidsrepræsentant

Såfremt Incita påtænker at afskedige en tillidsrepræsentant, kontaktes det relevante underskrivende forbund med henblik på eventuel afholdelse af møde inden afskedigelsen. Et sådant møde skal holdes inden for tre uger, efter meddelelsen er afgivet.

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.

Opsigelsesvarsel for en tillidsrepræsentant er den pågældendes individuelle varsel med et tillæg af 3 måneder. Er afskedigelsen begrundet i arbejdsmangel, kan afskedigelsen af en tillidsrepræsentant ske med et opsigelsesvarsel, der følger af den overenskomst eller aftale, som vedkommende er omfattet af, dog mindst 6 måneder.

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.

Tilsvarende regler gælder for arbejdsmiljørepræsentanter, SU-medlemmer og medarbejderrepræsentanter i Incitas bestyrelse.

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.

7. Faglig opdatering ved ophør af tillidsrepræsentanthvervet

En medarbejder, der ophører med at være tillidsrepræsentant efter at have virket som sådan i en sammenhængende periode på mindst 3 år, og som fortsat er beskæftiget på virksomheden, har ret til en drøftelse med virksomheden om medarbejderens behov for faglig opdatering. Drøftelsen afholdes senest inden for en måned fra ophøret af tillidsrepræsentanthvervet og på medarbejderens foranledning. Som led i drøftelsen afklares det, om der foreligger et behov for faglig opdatering, og hvordan opdateringen skal finde sted.

§ 36. Arbejdsmiljørepræsentanter

Med virkning fra 1. juni 2020 gælder følgende:

Stk. 1. Deltagelse i relevante arbejdsmiljøkurser

Arbejdsmiljørepræsentanten kan efter aftale med Incita gives den nødvendige frihed til deltagelse i forbundenes relevante arbejdsmiljøkurser.

Adgangen til deltagelse i forbundenes arbejdsmiljøkurser påvirker hverken rettigheder eller pligter i forhold til den i lovgivning fastsatte arbejdsmiljøuddannelse.

Parterne er enige om, at deltagelse i forbundenes frivillige arbejdsmiljøkurser ikke udløser betaling efter arbejdsmiljølovens § 10, stk. 1.

Stk. 2. Adgang til it-faciliteter

Arbejdsmiljørepræsentanten skal til udførelsen af sit hverv have den nødvendige adgang til it-faciliteter, herunder internettet.

§ 37. Ilkrafttræden og opsigelse

Stk. 1.

Denne overenskomst har virkning fra den 1. marts 2020. Pr. denne dato bortfalder samtlige tidligere overenskomstaftaler mellem de underskrivende parter.

Stk. 2.

Overenskomsten kan opsiges med 3 måneders varsel til en 1. marts, dog tidligst til den 1. marts 2023. Opsigelsen skal ske skriftligt.

Stk. 3. Forhandling om indgåelse af ny overenskomst, efter at en overenskomst er opsagt, optages snarest og senest en måned efter, at begæring om forhandling er fremsat. Forhandling om indgåelse af ny overenskomst tilrettelægges således, at ny overenskomst søges indgået inden den opsagte overenskomst udløber.

Stk. 4. Ved fornyelse af denne virksomhedsoverenskomst sker forhandlingerne direkte mellem Incita og repræsentanter for de i overenskomsten omfattede faglige organisationer.

Stk. 5.

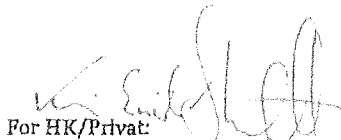
Såfremt der ved aftale mellem DA og FH sker en samlet opsigelse af overenskomster med udløb 1. marts 2023, omfattes denne overenskomst heraf.

København, den 9.6.2020

For Incita:



For HK/Privat:



For Dansk Metal:

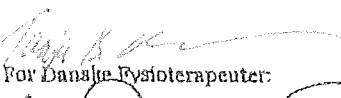


METAL HOVEDSTADEN
Jacob C. F. Ringgaard
Nyropsgade 25, 1.
1780 København V.
Tlf. 3363 2874

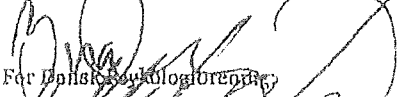
For FOA:



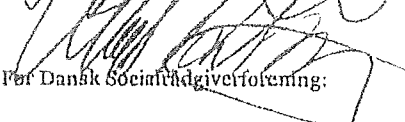
For Danske Fysioterapeuter:



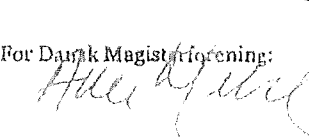
For Dansk Psykologiforening:



For Dansk Socialrådgiverforening:



For Dansk Magisterforening:



Overenskomstparternes bemærkninger:

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 underskrivende organisationer forhandler og indgår overenskomsten på vegne af deres medlemmer. Skulle der senere vise sig andre interesserede organisationer, optages forhandlinger om deres eventuelle tiltrædelse af overenskomsten, samt om nedsættelse af et forhandlingsudvalg for organisationerne.

Parterne er enige om, at ingen ansatte kan gå ned i løn i forbindelse med overgangen til denne overenskomst.

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 tilhører.

Bilag

Bilag 1	Lønbilag for medarbejdere under Dansk Socialrådgiverforening og HK/Privat
Bilag 2	Lønbilag for medarbejdere under Dansk Metal og FOA
Bilag 3	Lønbilag for medarbejdere under Danske Fysioterapeuter
Bilag 4	Lønbilag for medarbejdere under AC-organisationerne
Bilag 5	Lokalaftale vedr. flextid i Incita
Bilag 6	Protokollat om Lokalløn
Bilag 7	Virksomhedsaftale mellem Incita og Dansk Socialrådgiverforening, AC-organisationerne og Danske Fysioterapeuter
Bilag 8	Aftale om databeskyttelse

Bilag 1 - Lønbilag for administrative medarbejdere/HK, socialrådgivere/socialformidlere, virksomhedskonsulenter/vejledere m.fl.

§ 3. Grundløn

Grundlønnen for administrative medarbejdere/HK er:

(Ikke uddannede) Administrative medarbejdere	1. marts 2020	1. marts 2021	1. marts 2022
Kr. pr. mdr.	22.260,20	22.638,62	23.023,48
Ved 7 års erfaring inden for faget	24.621,13	25.039,69	25.465,36

(Uddannede) Administrative medarbejdere	1. marts 2020	1. marts 2021	1. marts 2022
Kr. pr. mdr.	25.857,81	26.297,39	26.744,44
Ved 7 års erfaring efter endt uddannelse	27.993,88	28.469,78	28.953,77

Specialister – kategori 1	1. marts 2020	1. marts 2021	1. marts 2022
Kr. pr. mdr.	29.792,69	30.299,16	30.814,25

Der indplaceres i denne kategori, når man udfører opgaver, der kræver stor selvstændighed og ansvar i opgaveudførelsen og specialviden for at kunne udføre den. Eksempler herpå kan være personaleadministration/HR-opgaver og IT-personale.

Specialister – kategori 2	1. marts 2020	1. marts 2021	1. marts 2022
Kr. pr. mdr.	31.928,77	32.471,56	33.023,57

Der indplaceres i denne kategori, når man udfører komplekse opgaver, der kræver stor selvstændighed og ansvar i opgaveudførelsen og specialviden for at kunne udføre den. Eksempler herpå kan være budgetopgaver/controllerfunktion, udarbejdelse af tilbudsmaterialer m.v. og sekretær/sekretariatsfunktion for direktionen og/eller bestyrelsen.

Grundlønnen for socialformidlere, socialrådgivere og virksomhedskonsulenter/vejledere m.fl. er:

Nyuddannede socialrådgivere, der har været i praktik i Incita og umiddelbart efter uddannelse får ansættelse – de første 2 år	1. marts 2020	1. marts 2021	1. marts 2022
Kr. pr. mdr.	30.692,09	31.213,86	31.744,49

Øvrige – socialrådgivere, socialformidlere, virksomhedskonsulenter/vejledere m.fl.	1. marts 2020	1. marts 2021	1. marts 2022
Kr. pr. mdr.	31.928,77	32.471,56	33.023,57

§ 10. Pension

Der er fastlagt et pensionsbidrag, der udgør følgende:

HK:	16,0 %
Dansk Socialrådgiverforening:	Med bruttoløn, ekskl. pension, under 34.289,70 kr. (marts 2020) - 14,6 %
	Med bruttoløn, ekskl. pension, over 34.289,70 kr. (marts 2020) - 15,1 %

Beløbet af kr. 34.289,70 reguleres som følgende:

	1. marts 2020	1. marts 2021	1. marts 2022
Kr. pr. mdr.	34.289,70	34.872,62	35.465,46

De faglige organisationers aftale med pensionskasse:

HK:	Kommunernes Pensionskasse
Dansk Socialrådgiverforening:	Pensionsk. Administration A/S

Pension til Socialrådgivere og virksomhedskonsulenter/vejledere m.fl.

Socialrådgivere og virksomhedskonsulenter/vejledere m.fl. med uddannelse som socialrådgiver er omfattet af pensionsbidrag for Dansk Socialrådgivning.

Socialrådgivere og virksomhedskonsulenter/vejledere m.fl. uden uddannelse som socialrådgiver er omfattet af pensionsbidrag for HK.

Bilag 2 - Lønbilag for faglærte håndværkere/instruktører og ufaglærte

§ 3. Grundløn

Grundlønnen for faglærte håndværkere og ufaglærte er:

Gruppe 0

Faglærte håndværkere/instruktører	1. marts 2020	1. marts 2021	1. marts 2022
Kr. pr. mdr.	26.401,90	26.903,54	27.414,71

Ufaglærte	1. marts 2020	1. marts 2021	1. marts 2022
Kr. pr. mdr.	21.649,56	22.060,90	22.480,06

Efter 6 års ansættelse gives et tillæg på

	1. marts 2020	1. marts 2021	1. marts 2022
Kr. pr. mdr.	1.063,00	1.083,19	1.103,78

Efter 10 års ansættelses gives faglærte håndværkere et tillæg på

	1. marts 2020	1. marts 2021	1. marts 2022
Kr. pr. mdr.	1.604,74	1.635,23	1.666,30

Gruppe 1

Faglærte håndværkere/instruktører	1. marts 2020	1. marts 2021	1. marts 2022
Kr. pr. mdr.	26.848,92	27.359,05	27.878,87

Ufaglærte	1. marts 2020	1. marts 2021	1. marts 2022
Kr. pr. mdr.	22.016,11	22.434,42	22.860,67

Efter 6 års ansættelse gives et tillæg på

	1. marts 2020	1. marts 2021	1. marts 2022
Kr. pr. mdr.	1.081,00	1.101,53	1.122,46

Efter 10 års ansættelses gives faglærte håndværkere et tillæg på

	1. marts 2020	1. marts 2021	1. marts 2022
Kr. pr. mdr.	1.631,91	1.662,92	1.694,51

Gruppe 2

Faglærte håndværkere/instruktører	1. marts 2020	1. marts 2021	1. marts 2022
Kr. pr. mdr.	27.156,24	27.672,21	28.197,98

Ufaglærte	1. marts 2020	1. marts 2021	1. marts 2022
Kr. pr. mdr.	22.268,12	22.691,21	23.122,35

Efter 6 års ansættelse gives et tillæg på

	1. marts 2020	1. marts 2021	1. marts 2022
Kr. pr. mdr.	1.093,37	1.114,14	1.135,31

Efter 10 års ansættelses gives faglærte håndværkere et tillæg på

	1. marts 2020	1. marts 2021	1. marts 2022
Kr. pr. mdr.	1.650,59	1.681,95	1.713,91

Gruppe 3

Faglærte håndværkere/instruktører	1. marts 2020	1. marts 2021	1. marts 2022
Kr. pr. mdr.	27.603,26	28.127,72	28.662,15

Ufaglærte	1. marts 2020	1. marts 2021	1. marts 2022
Kr. pr. mdr.	22.634,67	23.064,73	23.502,96

Efter 6 års ansættelse gives et tillæg på

	1. marts 2020	1. marts 2021	1. marts 2022
Kr. pr. mdr.	1.111,37	1.132,48	1.154,00

Efter 10 års ansættelses gives faglærte håndværkere et tillæg på

	1. marts 2020	1. marts 2021	1. marts 2022
Kr. pr. mdr.	1.677,76	1.709,64	1.742,12

Gruppe 4

Faglærte håndværkere/instruktører	1. marts 2020	1. marts 2021	1. marts 2022
Kr. pr. mdr.	27.938,52	28.469,35	29.010,27

Ufaglærte	1. marts 2020	1. marts 2021	1. marts 2022
Kr. pr. mdr.	22.909,59	23.344,87	23.788,42

Efter 6 års ansættelse gives et tillæg på

	1. marts 2020	1. marts 2021	1. marts 2022
Kr. pr. mdr.	1.124,87	1.146,24	1.168,02

Efter 10 års ansættelses gives faglærte håndværkere et tillæg på

	1. marts 2020	1. marts 2021	1. marts 2022
Kr. pr. mdr.	1.698,14	1.730,40	1.763,28

Tillæggene gives som forhåndsftalt kvalifikationsløn.

§ 10. Pension

Der er fastlagt et pensionsbidrag, der udgør 15,0 %.

De faglige organisationers aftale med pensionskasse:

Dansk Metal: Sam Pension

FOA: Pensam

Unge under 18 år

Lønnen for alle unge under 18 år er:

Unge under 18 år	1. marts 2020	1. marts 2021	1. marts 2022
Kr. pr. time	70,21	71,54	72,90

For unge under 18 år, der ikke er omfattet af funktionærloven, fastsættes følgende opsigelsesvarsler:

I de første 3 måneder efter ansættelsen kan opsigelse fra begge sider ske uden varsel, således at fratræden sker ved normal arbejdstids ophør den pågældende dag.

Fra medarbejderside:

Efter 3 måneders uafbrudt beskæftigelse: 1 måned til udgang af en måned.

Fra virksomhedsside:

Efter 3 måneders uafbrudt beskæftigelse: 1 måned til udgang af en måned.

Efter 2 års uafbrudt beskæftigelse: 2 måneder til udgang af en måned.

Efter 3 års uafbrudt beskæftigelse: 3 måneder til udgang af en måned.

Forlig i sagen mellem Incita og Danske Fysioterapeuter mf.

Sagen mellem Incita og Danske Fysioterapeuter om lønindplacering af fysioterapeuter har været forhandlet siden 15. juni 2020, og der er indgået følgende forlig.

Med virkning fra 1. januar 2021 udgår Overenskomstens Bilag 3 – Lønbilag for fysioterapeuter i sin helhed og erstattes af:

”Bilag 3 - Lønbilag for fysioterapeuter

§ 3. Grundløn

Grundlønnen for fysioterapeuter er:

Fysioterapeuter – under 1,5 års erfaring på grundlag af grunduddannelsen	1. januar 2021	1. marts 2021	1. marts 2022
Kr. pr. mdr.	27.544,18	28.012,43	28.488,65

Fysioterapeuter - med mere end 1,5 års erfaring på grundlag af grunduddannelsen	1. januar 2021	1. marts 2021	1. marts 2022
Kr. pr. mdr.	30.000,00	30.510,00	31.028,67

Fysioterapeuter - med mere end 3 års erfaring på grundlag af grunduddannelsen	1. januar 2021	1. marts 2021	1. marts 2022
Kr. pr. mdr.	32.603,32	33.157,58	33.721,25

Fysioterapeuter - med mere end 6 års erfaring på grundlag af grunduddannelsen	1. januar 2021	1. marts 2021	1. marts 2022
Kr. pr. mdr.	33.603,32	34.174,58	34.755,54

Fysioterapeuter - med mere end 8 års erfaring på grundlag af grunduddannelsen	1. januar 2021	1. marts 2021	1. marts 2022
Kr. pr. mdr.	34.603,32	35.191,58	35.789,83

I grundlønningerne er indregnet beklædningsgodtgørelse, idet der ikke ydes fri tjenestedragt/arbejdstøj.

§ 10. Pension

Der er fastlagt et pensionsbidrag, der udgør 17,5 %.

De faglige organisationers aftale med pensionskasse:

Danske Fysioterapeuter: PKA - Pensionskassen for ergo- og fysioterapeuter.”

Bilag 4 - Lønbilag for akademikere (AC-gruppen)

§ 3. Grundløn

Grundlønnen for akademikere er:

Akademikere generelt	1. marts 2020	1. marts 2021	1. marts 2022
Kr. pr. mdr. – år 1	28.106,31	28.584,12	29.070,05
Kr. pr. mdr. – år 3	30.354,81	30.870,85	31.395,65
Kr. pr. mdr. – år 4	31.479,07	32.014,21	32.558,45
Kr. pr. mdr. – år 5	34.177,27	34.758,29	35.349,18

Autoriserede psykologer - tillæg	1. marts 2020	1. marts 2021	1. marts 2022
Kr. pr. mdr.	4.159,73	4.230,45	4.302,37

For nyuddannede psykologer aftales et forløb, så de kan blive autoriserede inden for en 3 års periode.

Der ydes et specialstillæg for opnåelse af en, for Incita, relevant specialistgrad. De specialistuddannelser, der kan komme i betragtning, er bl.a. inden for neuropsykologi, psykoterapi/kliniskpsykologi, sundhedspsykologi eller arbejds- og organisationspsykologi.

For øvrige AC'ere udarbejdes et kursusforløb, der sikrer, at medarbejderen i løbet af en 3-årig periode gradvis sikres et tillæg til grundlønnen på minimum 4.159,73 kr. pr. mdr. pr. 1. marts 2020, 4.230,45 kr. pr. 1. marts 2021 og 4.302,37 kr. pr. 1. marts 2022. Formen herfor beskrives nærmere i lokal forhåndsftale, jf. overenskomstens §§ 7 og 8.

Specialister - tillæg	1. marts 2020	1. marts 2021	1. marts 2022
Kr. pr. mdr. – en tredjedel uddannelse	1.798,80	1.829,38	1.860,48
Kr. pr. mdr. – to tredjedel uddannelse	3.710,03	3.773,10	3.837,25
Kr. pr. mdr. – fuld uddannelse	5.846,11	5.945,50	6.046,57

For psykologer opnås specialstillæg således:

Ved opnåelse af en tredjedel specialistuddannelse defineret ved min. 200 timers kursus og supervision fordelt med minimum 100 timers kursus og 67 timers supervision.

Ved opnåelse af to tredjedel specialistuddannelse defineret ved min. 400 timers kursus og supervision fordelt med minimum 200 timers kursus og 134 timers supervision.

Ved opnåelse af en fuld specialistuddannelse og godkendelse fra Dansk Psykolog Forening.

For øvrige AC'ere beskrives form for opnåelse af specialistgrad/specialstillæg i lokal forhåndsftale, jf. overenskomstens §§ 7 og 8.

§ 10. Pension

Der er fastlagt et pensionsbidrag, der pr. 1. januar 2013 udgør 17,5 %

De faglige organisationers aftale med pensionskasse:

Dansk Magisterforening: MP Pension

DJØF: Juristernes og Økonomernes Pensionskasse

Dansk Psykolog Forening: MP Pension

Omfattet af dette bilag er de ansatte der har bestået de uddannelser der fremgår af den til enhver tid gældende overenskomst mellem KL og Akademikerne.

Bilag 5 - Lokalaftale om flextid i Incita

Retningslinjer for flextid.

Flextidsreglerne er gældende for alle ansatte hos Incita.

Normal arbejdstid:

Den såkaldte normtid for en heltidsbeskæftiget medarbejder er 37 timer pr. uge, fordelt med 7 ½ time mandag – torsdag (kl. 8.00 – 15.30) og 7 timer fredag (kl. 8.00 – 15.00).

For en deltidsbeskæftiget medarbejder aftales i hvert enkelt tilfælde et dagligt timetal med nærmeste leder.

Det forudsættes, at den enkelte gruppe af medarbejdere sikrer, at det fornødne antal medarbejdere er til stede inden for normal arbejdstid. Arbejdsopgaverne tilrettelægges, så de kan afvikles inden for normal arbejdstid.

Timerne opsummeres ved udgangen af måneden og sammenlægges med eventuelle over-/underskudstimer fra sidste måned, hvorefter antal +/- timer overføres til næste måned.

Flextiden:

Dagligt 7.30 – 18.00. Arbejde herudover skal aftales med nærmeste leder.

Registrering:

Arbejdstiden registreres elektronisk af den enkelte medarbejder ved arbejdstidens start og slut.

Ved fravær fra sædvanlig arbejdsplads tilføjes registreringen for fraværsperioden hurtigst muligt efter fraværets ophør.

Fravær registreres elektronisk som følger:

egen sygdom,
barns sygdom
ferie
feriefritimer
kursus
omsorgsdag
seniordage
Incitadag
Afspadsering – timer trækkes på flex

Frokostpausen registreres ikke.

Ved senere mødetid pga. egen eller barns sygdom godskrives tid fra normal arbejdstids begyndelse kl. 8.00. Forlades arbejdspladsen tidligere af samme årsager godskrives tid til normal arbejdstids ophør (kl. 15.30/15.00). Retningslinjer for sygemelding, jf. Incitas personalepolitiske retningslinjer, gælder også her.

De elektroniske registreringer godkendes elektronisk af nærmeste leder.

Overskud/underskud af timer:

Samlet set, inkl. tidligere måneder, kan medarbejdere højst have et overskud på 20 timer eller et underskud på 10 timer ved månedens udgang. Yderligere over-/underskud skal aftales med nærmeste leder.

Overskydende timer afvikles i flextiden. Er det foreneligt med arbejdsopgaverne, kan der efter aftale med nærmeste leder afvikles én eller flere flexfridage.

Incita forbeholder sig ret til at varsle afholdelse af opsparede timer, herunder afholdelse af hele dage, ved saldo over de 20 timer.

Undtaget fra flextidsreglerne er pålagt overarbejde, der afregnes efter overenskomstens regler.

Bilag 6 - Protokollat om Lokalløn

A. Timeløn med lokalløn

Med virkning fra den 1. marts 2017 kan der på virksomheden indgås aftaler om lokalløn.

Lokalløn kan udgøre op til:

Pr. 1. marts 2017: op til 0,5 pct.

Pr. 1. marts 2018: op til 0,5 pct.

Pr. 1. marts 2019: op til 0,5 pct.

Når der er etableret lokalløn, reduceres grundlønningen efter § 3 og de enkelte lønbilag tilsvarende.

Lokalløn kan inden for overenskomstens område etableres for alle medarbejdere eller grupper af medarbejdere.

Aftaler om lokalløn indgås med en tillidsrepræsentant.

B. Årlig opgørelse og udbetaling

Ved udgangen af overenskomståret eller ved aftalens ophør udarbejder virksomheden en opgørelse over lokallønnens størrelse og den samlede udbetalte lokalløn for de medarbejdere, som i løbet af overenskomståret har været omfattet af lokallønnen.

Såfremt lokallønnen på opgørelsestidspunktet ikke er fuldt udbetalt, fordeles det resterende beløb mellem de pr. 1. marts ansatte medarbejdere i ordningen. Fordelingen sker forholdsmæssigt på baggrund af de individuelt præsterede løntimer i det forgangne overenskomstsår, medmindre andet aftales lokalt. Udbetaling af et eventuelt resterende beløb sker i forbindelse med førstkommende lønningsperiode efter 1. marts, medmindre andet aftales lokalt.

Såfremt tillidsrepræsentanten anmoder virksomheden om dokumentation for, at lokallønnen er udbetalt som aftalt, skal virksomheden fremlægge den fornødne dokumentation herfor.

C. Opsigelse af lokallønsordning

Lokalaftalen kan opsiges med minimum 6 måneders varsel til udgangen af en lønningsperiode.

D. Andet

Lokalløn der ydes i henhold til dette tillæg er ikke omfattet af overenskomstens § 4 - § 8.

Bilag 7 - Protokollat vedrørende bestemmelser i tilknytning til virksomhedsoverenskomst mellem Incita og hhv. FTF- og Akademikerorganisationerne

§ 1 Fredspligt

Når der er indgået en kollektiv overenskomst, kan der ikke, så længe denne er gældende, etableres arbejdsstandsning (strejke, blokade, lockout eller boykot), medmindre der er hjemmel hertil til i "Norm for regler for behandling af faglig strid". Sympatistrejke eller sympatilockout kan etableres i overensstemmelse med aftaler og retspraksis.

§ 2 Arbejdsstandsning m.v.

Stk. 1.

Ingen arbejdsstandsning kan lovligt etableres, med mindre den er vedtaget i henhold til forbundenes og Dansk Arbejdsgiverforenings/Dansk Erhverv Arbejdsgivers vedtægter.

Stk. 2.

At man agter at forelægge en sådan forsamling forslag om arbejdsstandsning, skal tilkendes gives den vedkommende parts hovedorganisationes forretningsudvalg ved særlig og anbefalet skrivelse, mindst 14 dage før arbejdsstandsningen efter forslaget agtes iværksat, og der skal på samme måde gives den anden part meddelelse om forsamlingens beslutning, mindst 7 dage forinden arbejdsstandsningen iværksættes.

Stk. 3.

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

Stk. 4.

I forbindelse med afslutningen af en eventuel konflikt, aftaler parterne nærmere om arbejdets genoptagelse, herunder kan der indgås aftale om, at der ikke bør finde fortrædiggelse sted.

Stk. 5.

Selv om en overenskomst er opsagt eller udløbet, er parterne forpligtet til at overholde dens bestemmelser, indtil anden overenskomst træder i stedet, eller arbejdsstandsning er i værksat i overensstemmelse med nærværende bestemmelse.

§ 3 Fagretlig behandling

Stk. 1.

Uoverensstemmelser om denne aftales forståelse samt brud på virksomhedsoverenskomsten og denne aftale behandles efter reglerne i Normen/Arbejdsretsloven.

Stk. 2.

Vedrører det påståede brud arbejdsstandsninger, skal der afholdes fællesmøde i henhold til Arbejdsretsloven senest dagen efter arbejdsstandsningen iværksættes, med mindre arbejdsstandsningen er ophørt forinden fællesmødets afholdelse.

Stk. 3.

Begæringen om fællesmøde skal i videst muligt omfang angive sagens omstændigheder og relevante bilag vedlægges begæringen.

Stk. 4.

På fællesmødet skal de omstændigheder, som ligger til grund for uoverensstemmelsen, klarlægges og forsøges løst. Der udarbejdes referat af møderne, hvoraf parternes standpunkter fremgår.

§ 4 Opsigelse**Stk. 1.**

Dette protokollat træder i kraft straks og er gældende indtil den opsiges med mindst 6 måneders varsel til 1. januar, dog tidligst 1. januar 2018. Den af parterne, der måtte have ønske om ændringer i nærværende protokollat skal 6 måneder forud for opsigelsen skriftligt underrette modparten herom, hvorefter der optages forhandlinger med det formål at opnå enighed og derved undgå opsigelse.

Stk. 2.

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

København, den 2014

For FTF

For Incita

For AC-organisationerne

Bilag 8 – Aftale om databeskyttelse

Overenskomstparterne er enige om, at bestemmelser i overenskomsten og den sagsbehandling, der knytter sig hertil, skal fortolkes og behandles i overensstemmelse med Databeskyttelsesforordningen (EU 2016/679), der finder anvendelse i Danmark fra den 25. maj 2018.

Overenskomstparterne er enige om, at det ved gennemførelsen af Databeskyttelsesforordningen skal sikres, at den nuværende praksis for indsamling, opbevaring, behandling af udlevering af personoplysninger i henhold til de ansættelses- og arbejdsretlige forpligtelser kan fortsætte.