

**Overenskomst for personale  
beskæftiget med pædagogisk arbejde**

**indgået mellem**

**Fonden Danhostel Faxe Vandrerhjem**

**Østervej 4**

**4640 Faxe**

**og**

**Socialpædagogernes Landsforbund**

**Kreds Storstrøm**

**Kæpgårdsvej 2**

**4840 Nr. Alslev**

## Indholdsfortegnelse

Kapitel 1 – Område .....	3
§1. Overenskomstens område.....	3
Kapitel 2 – Månedslønnede .....	3
§2. Månedslønnede .....	3
§3. Løn .....	3
§ 4. Funktionærlov.....	4
§ 5. Pension.....	4
§ 6. ATP .....	4
§ 7. Arbejdstid.....	4
§ 8. Ansættelsesbeviser .....	4
§ 9. Deltidsbeskæftigedes merarbejde.....	4
§ 10. Sygdom .....	5
§ 11. Børns sygedage og omsorgsdage.....	5
§ 12. Barsel og adoption.....	5
§ 13. Senioraftaler .....	6
§ 14. Tjenestefrihed af tvingende familiemæssige årsager.....	6
§ 15. Kompetenceudvikling .....	7
§ 16. Opsigelse .....	7
§ 17. Tjenestefrihed .....	8
§ 18. Ferie og feriefridage.....	8
Kapitel 3 – Timelønnede .....	9
§ 19. Timelønnede .....	9
Kapitel 4 – Fællesbestemmelser .....	9
§ 20. Diskretionspligt.....	9
§ 21. Straffeattest m.v. ....	9
§ 22. Kørsel i egen bil.....	9
§ 23. Voldgift.....	9
§ 24. Hovedaftale.....	10
§ 25. Talsmand.....	10
§ 26. implementering af EU-direktiver .....	11
§ 27. Ikrafttræden og opsigelse .....	11
Bilag A Arbejdstid.....	12
§ 1. Arbejdstid.....	12
§ 2. Arbejdstilrettelæggelse.....	12
§ 3. Ulempeydelse .....	12
§ 4. Overarbejde .....	13

## Kapitel 1 – Område

### §1. Overenskomstens område

Overenskomsten omfatter – bortset fra leder – personale beskæftiget med det pædagogiske arbejde og ansættes som pædagoger, faglærere, værkstedsassistenter og medhjælper.

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

Denne overenskomst gælder for perioden 1. april 2022 – 31. marts 2024.

## Kapitel 2 – Månedslønnede

### §2. Månedslønnede

Kapitlet omfatter ansatte, som

- har en gennemsnitlig arbejdstid på mindst 8 timer om ugen, og
- er ansat til mere end 1 måneds beskæftigelse.

### §3. Løn

Stk. 1. Lønnens størrelse samt principper for løndannelsen fastsættes efter lokal aftale. I aftalen skal der tages stilling til udmøntningen af den i stk. 8 nævnte lønregulering, herunder i hvilket omfang den skal anvendes til generelle lønforbedringer.

Stk. 2. Aftalen efter stk. 1 indgået mellem ledelsen og medarbejderne forelægges den lokale kreds af Socialpædagogernes Landsforbund.

Stk. 3. Med mindre den lokalt indgåede aftale om principperne for løndannelsen overflødiggør det, gennemføres der mindst 1 årlig lønforhandling med udgangspunkt i det godkendte budget.

Stk. 4. Såfremt der opstår en interesseløst føres der hurtigst muligt en forhandling med henblik på at bilægge tvisten.

Stk. 5. Bilægges interesseløst ikke lokalt, kan en af parterne inden for en frist af 14 dage efter den lokale forhandling som nævnt i stk. 4. kræve de centrale organisationer inddraget i løsningen af tvisten. Ny forhandling kan kræves afholdt senest 3 uger efter modtagelsen af forhandlingsbegæringen.

Stk. 6. Den i henhold til stk. 1. aftalte løn skal for fuldtidsansatte eksklusive godtgørelse for ulemper mindst udgøre:

Minimumsaflønnningen pr. 1. april 2022 er.

For pædagoger samt værkstedsassistent og faglærere: 26.500 kr. pr. måned. (Pr. 1. april 2023 kr. 27.000 pr måned)

For pædagoger samt værkstedsassistent og faglærere med mindst 6 års erfaring: 27.500 kr. pr. måned. (Pr. 1. april 2023 kr. 28.000 pr måned)

For pædagoger samt værkstedsassistent og faglærere med mindst 10 års erfaring: 28.500 kr. pr. måned. (Pr. 1. april 2023 kr. 29.000 pr måned)

For øvrige medhjælpere: 22.500 kr. pr. måned. (Pr. 1. april 2023 kr. 23.000 pr måned)

Der udbetales tillæg for arbejde på særlige tidspunkter i henhold til bilag A.

Det forudsættes, at ingen ansatte i en længere periode alene oppebærer mindstelønnen.

Der udarbejdes lønskema for hver enkelt ansat.

Stk. 7. For deltidsansatte reduceres samtlige løndele forholdsmæssigt i forhold til ansættelseskvoten. Det vil dog i lønftaler efter stk. 1. kunne bestemmes, at honorering for særlige funktioner ikke reduceres i forhold til ansættelseskvoten.

Stk. 9. Der trækkes et udgiftsafhængigt beløb for kost pr. dag (pt. 15 kr.) **NYT pr. 1. juli 2020 vil måltiderne fremover blive betragtet som pædagogisk måltid.**

#### § 4. Funktionærlov

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

#### § 5. Pension

Stk. 1. Der oprettes en pensionsordning for fast ansatte efter denne overenskomst, der indbetales dog ikke pensionsbidrag i prøvetiden. Pensionsbidraget udgør pt. 14 % for basispersonale, hvoraf 2/3 betales af arbejdsgiver for personale ansat efter 1. april 2011.

Stk. 2. Bidrag efter stk. 1 betales i Pensionskassen for Socialrådgivere og Socialpædagoger – PKA, eller anden pensionskasse efter den ansattes valg.

#### § 6. ATP

Der indbetales ATP-bidrag efter den gældende A-sats.

#### § 7. Arbejdstid

Stk. 1. Den gennemsnitlige årlige arbejdstid for fuldtidsbeskæftigede udgør 1924 timer, og kan placeres på alle ugens dage. Arbejdstidens fordeling på ugens enkelte dage fastsættes af virksomheden under hensyn til såvel arbejdets udførelse som de pågældende medarbejdere.

Stk. 2. Der er i bilag A. beskrevet regler for retningslinjer for arbejdets tilrettelæggelse samt honorering for arbejde på ubekvemme tidspunkter.

#### § 8. Ansættelsesbeviser

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

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

Stk. 3. Er forholdet ikke berigtiget inden for en frist af 15 dage fra modtagelsen af ovennævnte meddelelse, behandles sag om betaling af godtgørelse efter reglerne om voldgift, jf. § 24.

#### § 9. 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.

Overarbejde kan først finde sted efter 37 timer i gennemsnit i normen.

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

## § 10. Sygdom

Månedslønnede medarbejdere oppebærer fuld løn under sygdom i de første 8 uger, hvorefter medarbejderen overgår til sygedagpenge. Fastansatte som ikke er i opsigelse oppebærer fuld løn i yderligere 8 uger, inden overgang til sygedagpenge. Tjenestetiden i sygdomsperioden sættes i henhold til arbejdsplanen for den pågældendes arbejdsplan for den pågældende dag.

## § 11. Børns sygedage og omsorgsdage

Stk. 1. Der kan gives hel eller delvis tjenestefrihed med løn til pasning af et sygt barn på dettes første og anden sygedag hvis

1. barnet er under 18 år og
2. har ophold hos den ansatte og
3. fravær er nødvendigt af hensyn til barnet, og
4. tjenestefrihed er foreneligt med forholdene og arbejdsstedet.

Stk. 2. Der udbetales sædvanlig løn, dog ikke arbejdsbestemte og arbejdstidsbestemte tillæg.

Stk. 3. Fravær efter denne bestemmelse noteres særskilt på de lister, der føres over ansattes sygefravær. Tjenestefriheden regnes ikke som sygefravær.

Stk. 4. Omsorgsdage, der gives 2 omsorgsdage pr. år, som kan gives som halve dage. Omsorgsdage gives til og med det år som barnet fylder 7 år.

## § 12. Barsel og adoption

Stk 1. Moderen er berettiget til fravær fra arbejdet på grund af graviditet fra 8 uger før forventet fødsel. Der ydes i perioden sædvanlig løn.

Stk. 2. Moderen er berettiget til fravær i 14 uger efter fødslen. Der ydes i perioden sædvanlig løn.

Stk. 3. Faderen har ret til fravær i 4 uger i forbindelse med fødslen, eller efter aftale med virksomheden inden for de første 14 uger. Der ydes i perioden sædvanlig løn.

Stk. 4. Der ydes i forlængelse af de 14 ugers barselsorlov sædvanlig løn under fravær jf. nedenstående.

- Moderen og faderen har hver især ret til henholdsvis 6 (moderen) og 6 (faderen) ugers fravær med sædvanlig løn. Retten til sædvanlig løn bortfalder, hvis den reserverede orlov ikke anvendes.
- Herudover har moderen og faderen tilsammen ret til 6 ugers fravær med sædvanlig løn.

Stk. 5. Betaling med sædvanlig løn i orlovperioder jf. stk. 1 til stk. 4, er betinget af, at medarbejderen er dagpengeberettiget på tidspunktet, har 9 måneders anciennitet, samt at der modtages fuld dagpengerefusion. Såfremt dagpengerefusionen måtte være mindre end den maksimale dagpengesats, nedsættes betalingen til medarbejderen tilsvarende.

Betingelsen om fuld dagpengerefusion gælder dog ikke for så vidt angår graviditetsorlov i perioden fra 8 uger før forventet fødsel til 4 uger før forventet fødsel.

Betingelserne om fuld dagpengerefusion gælder dog ikke for så vidt angår 2 af de 4 ugers fædreorlov, så længe disse ikke er dagpengeberettiget. Det præciseres, at såfremt dagpengesatsen nedsættes, reguleres den udbetalte løn tilsvarende.

Medarbejderen har ved adoption ret til orlov med sædvanlig løn i 24 uger efter modtagelse af barnet.

Ved fravær til afhentning af barnet i udlandet har medarbejderen ret til fravær med sædvanlig løn i indtil 8 uger, når afgiverlandets myndigheder stiller krav om ophold i afgiverlandet før modtagelsen af barnet. Dette fravær er ikke omfattet af reglerne i stk. 5.

Der indbetales pensionsbidrag under afholdelse af forældreorlov jf. § 5 på baggrund af den orlov, der er meddelt varslet og aftalt med virksomheden.

Placering af forældreorloven aftales mellem den ansatte og virksomheden. Dette skal ske under hensyntagen til bl.a. den ansattes mulighed for børnepasning og for at oppebære orlovsydelse. Der skal endvidere tages driftsmæssige hensyn. Kan enighed ikke opnås, finder bestemmelserne i lov om børnepasningsorlov om varsling og evt. udsættelse anvendelse.

### § 13. Senioraftaler

Det fastansatte personale får 2 seniordage pr. år startende med det kalenderår hvor medarbejderen fylder 58 år. Ikke afholdte seniordage bortfalder ved kalenderårets udløb.

Ikke afholdte seniordage i et kalenderår udbetales ved ansættelsesforholdets ophør.

### § 14. Tjenestefrihed af tvingende familiemæssige årsager

Ansatte har ret til tjenestefrihed af kortere varighed, når tvingende årsager som sygdom eller ulykke i familien gør det påtrængende nødvendigt. Med mindre andet følger af denne overenskomst eller aftales mellem den ansatte og virksomheden, er tjenestefrihed, jf. stk. 1., uden løn.

Den ansatte, som er forældre til børn under 14 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 indlæggelser opholder sig i hjemmet.

Tjenestefriheden er i øvrigt betinget af følgende:

- Retten til tjenestefrihed efter denne bestemmelse kan for begge forældre tilsammen ikke overstige 5 arbejdsdage inden for 12 på hinanden følgende måneder.
- Den ansatte skal på opfordring fremlægge dokumentation for hospitalsindlæggelsen.

Der er ikke ret til fravær med sædvanlig løn efter denne bestemmelse i umiddelbar tilknytning til fravær efter stk. 3.

Ansatte, som er forældre til alvorligt syge børn under 18 år, har ret til hel eller delvis tjenestefrihed med sædvanlig løn, når betingelserne for at få dagpenge efter § 26 i barselsloven er opfyldt. Arbejdsgiver har dog mulighed for at begrænse retten til tjenestefrihed til 1 måned pr. år pr. barn. Der kan herudover aftales yderligere tjenestefrihed.

Ansatte har ret til tjenestefrihed svarende til det antal arbejdstimer, hvortil bopælskommunen yder tabt arbejdsfortjeneste, når den ansatte i hjemmet forsørger et barn under 18 år med betydelig og varig nedsat fysisk og psykisk funktionsevne eller indgribende kronisk eller langvarig lidelse, og som i henhold til § 42 i

lov om social service er berettiget til tabt arbejdsfortjeneste. Arbejdsgiveren har dog mulighed for at begrænse retten til tjenestefrihed til 1 år pr. barn. Der kan herudover aftales yderligere tjenestefrihed.

Ansatte kan få bevilliget plejevederlag i henhold til § 119 i lov om social service for at passe en nærtstående, der ønsker at dø i eget hjem. Såfremt der bevilliges plejevederlag, har den ansatte ret til hel eller delvis tjenestefrihed med sædvanlig løn. Arbejdsgiveren 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.

### § 15. Kompetenceudvikling

Stk. 1. Der afholdes en årlig drøftelse om aktiviteter og indsatser på kompetenceudviklingsområdet. Dette prioriteres afholdt i forbindelse med Medarbejder-Udviklings-Samtalen (MUS)

Stk. 2. I drøftelsen forudsættes bl.a. at indgå arbejdspladsens 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 inddrages i drøftelserne.

### § 16. Opsigelse

Stk. 1. For månedslønnede gælder funktionærlovens bestemmelser vedr. opsigelse, jf. lovens §§ 2, 2A, 2B samt 3. For ansatte efter 1. april 2011 dog max 4 måneder.

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

Stk. 3. Skønner den ansattes organisation, at en afskedigelse ikke kan anses for rimeligt begrundet i pågældendes eller arbejdspladsens forhold kan den inden for en frist af 14 dage efter afsendelsen af den i stk. 2 nævnte meddelelse, kræve spørgsmålet forhandlet med arbejdsgiveren.

Stk. 4. Inden sagen sendes til afskedigelsesnævnet skal sagen søges løst ved direkte forhandling mellem den ansatte og Faxe vandrerrhjem. Viser denne forhandling ikke at kunne gennemføres eller hvis en af parterne ønsker det, skal konflikten søges løst ved mediation. Parterne skal være enige om mediation. Såfremt parterne ikke inden 8 dage efter forhandling har fundet sted, har aftalt, hvem der skal være mediator,, kan hver af parterne anmode Danske Mediatoradvokater, H. C. Andersens boulevard 45, 1553 København V om at bringe en mediator i forslag.

Mediator skal være medlem af Danske Mediatoradvokater, og mediationen skal finde sted i overensstemmelse med de etiske regler for Danske Mediatoradvokater.

Hvis anden aftale ikke indgås i forbindelse med mediation, deles omkostningerne til mediator ligeligt mellem Faxe Vandrerhjem og Socialpædagogernes Landsforbund, Kreds Storstrøm. Parterne afholder hver især omkostninger til egne rådgivere i forbindelse med mediationen.

Hvis konflikten ikke er løst ved mediation inden 8 dage efter, at mediation er aftalt, er parterne ikke længere bundet af en aftale om konfliktløsning via mediation.

En aftale om mediation er ikke til hindring for indgivelse af stævning, voldgiftsklage mv. sideløbende med mediation, såfremt det er nødvendigt for at undgå rettighedsfortabelse ved forældelse eller lignende.

En aftale om mediation indebærer ikke afkald på at bruge foreløbige retsmidler som arrest og fagedforbud.

Alle drøftelser i tilknytning til en mediation er fortrolige for alle medvirkende.

Stk. 5. Hvis den ansatte har været uafbrudt beskæftiget i virksomheden i mindst 8 måneder på det tidspunkt hvor opsigelsen meddeles, kan sagen indbringes for et afskedigelsesnævn, hvis der ikke er opnået enighed ved en forhandling efter stk. 3. Afskedigelsesnævnet består af 3 medlemmer, hvoraf 1 vælges af arbejdsgiveren 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 den ansattes eller arbejdspladsens forhold, kan det pålægges arbejdsgiveren, såfremt den pågældende og arbejdsgiveren 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 arbejdspladsens opsigelsesvarsel over for den ansatte. Nævnets omkostninger i forbindelse med sagen fastsættes af nævnet. Omkostningerne fordeles mellem parterne eller pålægges den tabende part.

### § 17. Tjenestefrihed

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

### § 18. Ferie og feriefridage

Stk. 1. Medarbejderne er omfattet af den til enhver tid gældende ferielov. Månedslønnedes ferietillæg udgør 1 % jævnfør ferieloven, samt 0,95% lokalt aftalt ferietillæg

Stk. 2. Medarbejdere, der har været fast ansat i virksomheden uafbrudt siden 1. august, er berettiget til 5 feriefridage i efterfølgende ferieår. Feriefridagene omregnes til og afvikles som timer inden for ferieåret. Feriefridagene betales som ved sygdom. Feriefridagene placeres efter samme regler som restferie, jf. ferieloven.

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

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

Stk. 3. Feriefridage skal være afviklet inden 30. april. Hvis man ønsker at overføre dem til næste afviklingsperiode (efter 1. maj), skal man søge leder herom senest d. 1. januar.

Hvis dagene ikke er ansøgt overført eller afviklet, bortfalder dagene.

Senest 1. januar skal der være afleveret ønsker om ferie i perioden 1. marts - 30. april, såfremt man ikke har afleveret ønsker inden denne dato, vil der blive pålagt afholdelse af restferie. Med hensyn til ferien har man mulighed for ved aftale med leder at overføre 1 uges ferie til det næste ferieår. Der kan ikke akkumuleres ferie over årene.

Ønsker til afholdelse af hovedferie skal afleveres inden d. 1. februar, hvis man ikke har afleveret sine ønsker. Vil ledelsen planlægge afholdelsen af hovedferie

Stk. 4. For deltidsansatte gælder § 1-3, med den brøk som man er ansat i henhold til fuldtidsansatte.



## Kapitel 3 – Timelønnede

### § 19. Timelønnede

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

Stk. 2. Arbejdspladsen kan desuden ansætte afløsningspersonale, som alene har timer efter behov (tilkaldevikar). I deres ansættelsesbreve anføres, at arbejdstiden er varierende, og at der ikke er et bestemt mindste timetal.

Det bør af ansættelsesbrevet fremgå at vikarerne er timelønnede.

Stk. 3. Timelønnen udgør 1/1924 af årslønnen.

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

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

## Kapitel 4 – Fællesbestemmelser

### § 20. 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.

### § 21. Straffeattest m.v.

Ved ansættelsen kræves ren straffeattest.

### § 22. Kørsel i egen bil

Ved kørsel i egen bil på institutionens vegne ydes kilometergodtgørelse efter statens takster.

### § 23. Voldgift

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

Inden sagen sendes til faglig voldgift skal sagen søges løst ved direkte forhandling mellem den ansatte og Faxe Vandrerhjem. Viser denne forhandling ikke at kunne gennemføres eller hvis en af parterne ønsker det, skal konflikten søges løst ved mediation. Parterne skal være enige om mediation. Såfremt parterne ikke inden 8 dage efter forhandling har fundet sted, har aftalt, hvem der skal være mediator, kan hver af parterne anmode Danske Mediatoradvokater, H. C. Andersens Boulevard 45, 1553 København V. om at bringe en mediator i forslag.

Mediator skal være medlem af Danske Mediatoradvokater, og mediationen skal finde sted i overensstemmelse med de etiske regler for Danske Mediatoradvokater.

Hvis anden aftale ikke indgås i forbindelse med mediation, deles omkostningerne til mediator ligeligt mellem Faxe Vandrerhjem og Socialpædagogernes Landsforbund, Kreds Storstrøm. Parterne afholder hver især omkostninger til egne rådgivere i forbindelse med mediationen.

Hvis konflikten ikke er løst ved mediation inden 8 uger efter, at mediation er aftalt, er parterne ikke længere bundet af en aftale om konfliktløsning via mediation.

En aftale om mediation er ikke til hindring for indgivelse af stævning, voldgiftsklage m.v. sideløbende med mediation, såfremt det er nødvendigt for at undgå rettighedsfortabelse ved forældelse eller lignende.

En aftale om mediation indebærer ikke afkald på at bruge foreløbige retsmidler som arrest og fagedforbud.

Alle drøftelser i tilknytning til en mediation er fortrolige for alle medvirkende.

## § 24. Hovedaftale

Den til enhver tid værende hovedaftale mellem Dansk Arbejdsgiverforening (DA) og Fagbevægelsens Hovedorganisation (FH) er gældende.

## § 25. Talsmand

Stk. 1. Generelle bemærkninger.

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

Stk. 2. Når der beskæftiges mindst 5 ansatte på overenskomsten, kan de af deres midte vælge én til at være deres talsmand over for ledelsen.

Stk. 3. Valget af talsmand til bestyrelsen

Talsmanden vælges blandt de organiserede medarbejdere, der har været ansat mindst et halvt år.

Valgperioden er 2 år.

Stk. 4. Afskedigelse af talsmand.

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

## § 26. implementering af EU-direktiver

Parterne anser følgende direktiver for implementeret ved denne overenskomstindgåelse:

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

## § 27. Ikrafttræden og opsigelse

Stk. 1. Denne overenskomst har virkning fra 1. april 2022 til 31. marts 2024, hvorefter den betragtes som opsagt.

Dato:

4/4-22

For Faxe Vandrerhjem

*Morten Romme*

For Socialpædagogernes Landsforbund,

Kreds Storstrøm

*Lisbeth Schou*

SOCIALPÆDAGOGERNE

STORSTRØM

Kæppgårdsvej 2

4840 Nr. Alslev

Tlf. 72 48 65 00 · Fax 72 48 65 10

## Bilag A Arbejdstid

### § 1. Arbejdstid

Stk. 1. Den gennemsnitlige ugentlige arbejdstid udgør for en fuldtidsbeskæftiget 37 timer, og kan variere fra 20 til 74 timer.

Stk. 2. Med mindre andet aftales udgør en normalperiode 12 på hinanden følgende måneder.

Stk. 3. For en fuldtidsansat udregnes det samlede timetal, der forudsættes præsteret i normperioden efter følgende formel:

1994 timer
÷ 7,4 x antallet af de udenfor lørdage og søndage beliggende søgnehelligdage
÷ 3,7 x antallet af de udenfor lørdage og søndage beliggende halve fridage
÷ afholdte ferietimer/dage (herunder afholdte feriefridage)
<b>= Samlet årligt timetal, der forudsættes præsteret</b>

Stk. 4. Som søgnehelligdage jf. stk. 3 betragtes følgende dage: Nytårsdag, Skærtorsdag, Langfredag, 2. påskedag, St. Bededag, Kr. Himmelfartsdag, 2. pinsedag, Juleaftensdag, Juledag, 2. juledag samt Nytårsaftensdag.

Som halve fridage betragtes 1. maj og grundlovsdag, som lokalt kan aftales afholdt som 1 søgnehelligdag, hvis de falder på ugens 5 hverdage.

Stk. 5. Ved telefonvagter udenfor åbningstid, aftales dette om nødvendigt med den enkelte medarbejder.

### § 2. Arbejdstilrettelæggelse

Stk. 1. Arbejdet tilrettelægges efter lokal forhandling under hensyntagen til arbejdsopgavernes omfang og karakter. Den ansatte skal normalt kende sin arbejdsplan 4 uger i forvejen.

Stk. 2. EU-direktiv 93/104/EF af 23. november 1993 om visse aspekter i forbindelse med tilrettelæggelse af arbejdstiden gælder.

I øvrigt skal arbejdstilrettelæggelsen ske under iagttagelse af

- Lov om arbejdsmiljø, jf. §§ 50 – 58, samt
- Beskæftigelsesministeriets bekendtgørelse nr. 324 af 23. maj 2002 om hvileperiode og fridøgn m.v.

### § 3. Ulempeydelse

Stk. 1. Der ydes et tillæg for tjeneste på ubekvemme tidspunkter (aftner, weekend og helligdage). Beløbet gives til dem der har den aftale og for tiden er det 1.000 kr. om måneden.

Der gives tillæg for følgende:

- Arbejde aften, weekend, helligdage 1.000 kr. pr. måned v/fuldtid
  - Telefonvagt (aftales med leder) 500 kr. pr. måned v/fuldtid
  - Fast telefon/nødtelefon hele året 1.500 kr. pr. måned v/fuldtid
  - Talsmand /valgt til bestyrelsen 500 kr. pr. måned v/fuldtid
  - Medlem af arbejdsmiljøgruppen 500 kr. pr. måned v/fuldtid
- Der kan gives særlige personlige kvalifikationstillæg efter aftale med leder.

#### § 4. Overarbejde

Stk. 1. Som overarbejde betragtes beordret arbejde.

Stk. 2. Overarbejde honoreres med sædvanlig timeløn med tillæg af 50 % eller tilsvarende frihed. For ansatte, der tiltræder eller fratræder en stilling, således at den første eller sidste normperiode ikke udgør et helt år, vil arbejdstimer, der i forhold til optællingsperiodens længde forholdsmæssigt overstiger arbejdstidsnormen, betragtes som overarbejde.

Stk. 3. Det kan lokalt aftales, at opgørelse af eventuelt overarbejde finder sted for en kortere periode end fastsat i stk. 1. En sådan aftale skal være skriftlig.

#### §5 Kursusdage/temadage samt andre særlige dage:

Honorering af normtimer skal aftales forud for kursets start med forstander/leder

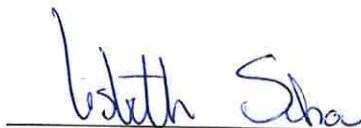
Dato: 16/5 - 22

For Faxe Vandrerhjem



For Socialpædagogernes Landsforbund,

Kreds Storstrøm



SOCIALPÆDAGOGERNE  
STORSTRØM

Kæppgårdsvej 2  
4840 Nr. Alslev  
Tlf. 72 48 65 00 · Fax 72 48 65 10