

**Overenskomst
for
Skole- og behandlingshjemmet Skovgården
(CVR.nr. 68505216)**

**Indgået mellem Skole- og behandlingshjemmet Skovgården
og
Lærernes Centralorganisation
HK/Privat
FOA
Dansk Socialrådgiverforening
2025-2028**

Indhold

§ 1. Overenskomstens område	3
§ 2. Lønstruktur	3
§ 3. Basisløn	3
§ 4. Funktionsløn	5
§ 5. Kvalifikationsløn	5
§ 6. Resultatløn	5
§ 7. Kriterier og forhåndsftaler	5
§ 8. Aftalekompetence/interessetvist vedrørende løn	5
§ 9. Funktionærlov	6
§ 10. Pension	6
§ 11. ATP	7
§ 12. Arbejdstid	7
§ 13. Medarbejdere uden højeste tjenestetid	8
§ 14. Ansættelsesbeviser	8
§ 15. Deltidsbeskæftigedes merarbejde	8
§ 16. Sygdom	9
§ 17. Børns sygdom	9
§ 18. Fravær af familiemæssige årsager	9
§ 19. Kompetenceudvikling	9
§ 20. Seniorsamtale	10
§ 21. Opsigelse	10
§ 22. Tjenestefrihed	10
§ 23. Ferie og feriefriidage	10
§ 24. Timelønnede	12
§ 25. Diskretionspligt	12
§ 26. Voldgift	12
§ 27. Hovedaftale	12
§ 28. Samarbejdsregler	12
§ 29. Tillidsrepræsentanter	12
§ 30. Implementering af EU-direktiver	15
§ 31. Ikrafttræden og opsigelse	15

§ 1. Overenskomstens område

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

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

§ 2. Lønstruktur

Stk. 1.

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

Stk. 2.

For deltidsbeskæftigede reduceres lønnen i forhold til den nedsatte arbejdstid.

Stk. 3.

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

§ 3. Basisløn

Stk. 1.

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

Stk. 2.

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

Stk. 3.

Basislønnen for lærere/overlærere udgør:

	Pr. 1. marts 2025
Nyuddannede	Løntrin 31 + 3.000 kr. + 26.000 kr. årligt
Efter 4 års beskæftigelse på baggrund af grunduddannelsen	Løntrin 35 + 3.000 kr. + 26.000 kr. årligt
Efter 8 års beskæftigelse på baggrund af grunduddannelsen	Løntrin 40 + 26.000 kr. årligt
Efter 12 års beskæftigelse på baggrund af grunduddannelsen	Løntrin 40 + 10.000 kr. + 26.000 kr. årligt

Der ydes et OK-tillæg på 1.360 kr. årligt (pr. 1. april 2025: 2.000 kr. årligt).

Stk. 4.

Basislønnen for socialrådgivere udgør:

	Pr. 1. marts 2025	Pr. 1. april 2025
Socialrådgivere	Løntrin 32, 34, 37, 41 + 5.900kr. eller 46 + 14.700 kr. årligt.	Løntrin 32, 35, 38 + 2.700 kr., 41 + 5.900kr. eller 46 + 14.700 kr. årligt.

Stk. 5.

Basislønnen for kontorphersonale udgør:

	Pr. 1. marts 2025	Pr. 1. april 2025
Assistent/overassistenter	Løntrin 22 eller 31	Løntrin 23 eller 32
Kontorassistenter i specialiststillinger	Løntrin 32, 36 + 2.600 kr., 41 + 5.900 eller 46 + 14.700 kr. årligt.	Løntrin 33, 37 + 2.600, 41 + 11.900 eller 46 + 20.700 årligt.

Stk. 6.

Basislønnen for rengørings- og husassistenter udgør:

	Pr. 1. marts 2025	Pr. 1. april 2025
Nyansatte	Løntrin 14 + 1.535 kr. årligt	Løntrin 14 + 1.700 kr. årligt
Efter 2 års beskæftigelse indenfor overenskomsten eller tilsvarende overenskomst	Løntrin 17 + 1.535 kr. årligt	Løntrin 18 + 1.700 kr. årligt
Efter 5 års beskæftigelse indenfor overenskomsten eller tilsvarende overenskomst	Løntrin 20 + 1.831 kr. årligt	Løntrin 21 + 2.000 kr. årligt

Stk. 7.

Basislønnen for mellemledere udgør:

	Pr. 1. marts 2025	Pr. 1. april 2025
Intern skoleleder	Løntrin 46 + 15.700 kr. årligt	Løntrin 46 + 19.400 kr. årligt

Stk. 8.

Forbundene skal underrette Skovgården om lønstigninger.

Stk. 9.

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

§ 4. Funktionsløn**Stk. 1.**

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

Stk. 2.

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

§ 5. Kvalifikationsløn**Stk. 1.**

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

Stk. 2.

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

§ 6. Resultatløn

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

§ 7. Kriterier og forhåndsftaler**Stk. 1.**

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

Stk. 2.

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

§ 8. Aftalekompetence/interessetvist vedrørende løn**Stk. 1.**

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

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

Stk. 2.

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

Stk. 3.

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

§ 9. Funktionærlov

For ansatte efter denne overenskomst gælder funktionærlovens bestemmelser, medmindre andet fremgår af denne overenskomst.

§ 10. Pension

Stk. 1.

Der indbetales pensionsbidrag efter de i stk. 2 til stk. 7 nævnte regler. Ansatte pr. 31/3 2006, der ved overgang til denne overenskomst fik indbetalt pensionsbidrag til en anden pensionskasse end den nedenfor nævnte, kan vælge fortsat at få pensionsbidraget indbetalt til den hidtidige pensionskasse.

1/3 af pensionsbidraget anses for den ansattes egetbidrag.

Stk. 2.

For lærere oprettes en pensionsordning. Pensionsbidraget indbetales til Lærernes Pension A/S. Pensionsbidraget udgør 17,3 %.

Skovgården betaler som hidtil, udover pensionsbidrag, præmie for gruppelevsforssikring for lærere.

Stk. 3.

For socialrådgivere oprettes en pensionsordning. Pensionsbidraget indbetales til Pensionskassen for Socialrådgivere og Socialpædagoger. Pensionsbidraget udgør:

Pr. 1. marts 2025	Pr. 1. marts 2025
For ansatte med en grundløn på løntrin 32, 34, 37 eller 41 + 5.900 kr. årligt.	15,3 %
For ansatte med en grundløn på løntrin 46 + 14.700 kr. årligt	18,55 %

Pr. 1. april 2025	Pr. 1. april 2025
For ansatte med en grundløn på løntrin 32, 35, 38 + 2.700 kr. eller 41 + 5.900 kr. årligt	16,00 %
For ansatte med en grundløn på løntrin 46 + 14.700 kr. årligt	18,92 %

Stk. 4.

For kontorpersonele, der er fyldt 21 år, oprettes en pensionsordning. Pensionsbidraget indbetales til PKA. Pensionsbidraget udgør:

Pr. 1. marts 2025	Pr. 1. marts 2025
For ansatte med en grundløn på løntrin 22 eller 32	16,68 %
For ansatte med en grundløn på løntrin 32, 36 + 2.600 kr. eller 41 + 5.900 kr. årligt	16,68 %
For ansatte med en grundløn på løntrin 46 + 14.700 kr. årligt	18,51 %

Pr. 1. april 2025	Pr. 1. april 2025
For ansatte med en grundløn på løntrin 23 eller 32	17,00 %
For ansatte med en grundløn på løntrin 33, 37 + 2.600, 41 + 11.900 kr. årligt	17,00 %
For ansatte med en grundløn på løntrin 46 + 20.700 kr. årligt	18,71 %

Stk. 5.

For rengørings- og husassistenter, der er fyldt 21 år, og som har haft 5 (pr. 1. april 2025: 3) måneders sammenlagt beskæftigelse på mindst 8 timer pr. uge i gennemsnit på Skovgården, eller i et amt eller en kommune, oprettes en pensionsordning. Pensionsbidraget indbetales til Pen-Sam Liv forsikringsaktieselskab. Pensionsbidraget udgør 13,4 % (pr. 1. april 2025: 14,13 %).

Stk. 6.

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

Skovgården betaler som hidtil, udover pensionsbidrag, præmie for gruppelevsfor sikring for ledere af den interne skole.

Stk. 7.

Såfremt medarbejderen fortsat er i beskæftigelse efter at have nået folkepensionsalderen, kan medarbejderen forinden vælge, om opsparing til pension skal fortsætte (såfremt dette er muligt), eller om pensionsbidraget løbende skal udbetales som et ikke ferieberettiget tillæg. Træffer medarbejderen ikke et valg, fortsætter virksomheden med at indbetale til pensionsordningen.

§ 11. ATP

Stk. 1.

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

§ 12. Arbejdstid

Stk. 1.

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

Stk. 2.

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

Stk. 3.

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

For lærere: Protokollat A til overenskomst for lærer ved specialundervisning m.v. indgået mellem Amtsrådsforeningen og LC. Protokollatet vedlægges som bilag 1.

For øvrige ansatte: Aftale om arbejdstid, herunder arbejde i forskudt tid, holddrift og rådighedstjeneste,

Aftalen vedlægges som bilag 2.

§ 13. Medarbejdere uden højeste tjenestetid

Mellemledere, jf. § 3, stk. 7, der er ansat til en samlet løn, der svarer til løntrin 39 eller derover, kan ansættes uden højeste arbejdstid.

Godtgørelse for merarbejde kan kun ske, hvis merarbejdet er pålagt medarbejderen efter særlig ordre eller har været en forudsætning for den forsvarlige varetagelse af de pligter, der er forbundet med stillingen, samt hvis merarbejdet er af midlertidig karakter, er af større omfang og har strakt sig over en periode, der normalt ikke må være mindre end 4 uger.

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

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

§ 14. Ansættelsesbeviser

Stk. 1.

Skovgården udfærdiger til medarbejderen et ansættelsesbevis i overensstemmelse med § 1, stk. 1-3 og § 3, stk. 1 i Lov om ansættelsesbeviser og visse arbejdsvilkår.

Stk. 2.

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

Stk. 3.

Er forholdet ikke berigtiget inden for en frist af 15 dage fra modtagelsen af ovennævnte meddelelse, behandles sag om betaling af godtgørelse efter reglerne om voldgift, jf. § 25.

Stk. 4.

Parterne er enige om, at overenskomsten sikrer den overordnede beskyttelse af medarbejderne, og lever op til arbejdsvilkårsdirektivets formål, jf. artikel 1, stk. 1. Hermed anses arbejdsvilkårsdirektivets kapitel tre for implementeret, jf. direktivets artikel 14.

§ 15. Deltidsbeskæftigedes merarbejde

Deltidsbeskæftigede kan efter aftale udføre merarbejde.

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

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

§ 16. Sygdom

Stk. 1.

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

Stk. 2.

For timelønnede faglærte og ufaglærte medarbejdere gælder dagpengeloven.

§ 17. Børns sygdom

Stk. 1.

Der kan gives hel eller delvis tjenestefrihed med sædvanlig løn til pasning af et sygt barn på dettes første hele sygedag, hvis barnet er under 14 år, har ophold hos den ansatte, fravær er nødvendigt af hensyn til barnet, og det er foreneligt med forholdene på Skovgården.

Såfremt barnet bliver sygt i løbet af medarbejderens arbejdsdag, og medarbejderen må forlade arbejdet som følge heraf, er der endvidere ret til frihed med løn de resterende arbejdstimer den pågældende dag. Skovgården kan kræve dokumentation – fx i form af tro- og loveerklæring.

Såfremt barnet fortsat er sygt efter første hele sygedag, kan medarbejdere gives yderligere hel eller delvis tjenestefrihed med løn på barnets 2. sygedag.

Hvis den ansatte misbruger ordningen, kan adgang til fravær inddrages. Sådan tjenestefrihed regnes ikke som sygefravær.

§ 18. Fravær af familiemæssige årsager

Stk. 1.

Medarbejderne er omfattet af samme regler som den til enhver tid gældende aftale mellem Forhandlingsfællesskabet og KL om fravær af familiemæssige årsager.

Stk. 2.

Op til 4 af de 8 ugers graviditetsorlov efter aftale om fravær af familiemæssige årsager kan efter aftale mellem medarbejderen og Skovgården rykkes til afholdelse i forlængelse af den lønnede del af orloven efter den 10. uge efter fødslen (tidl. forældreorloven). Medarbejderen fremsætter ønske herom senest 3 måneder før forventet fødsel.

§ 19. Kompetenceudvikling

Stk. 1.

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

Stk. 2.

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

§ 20. Seniorsamtale

Medarbejderen har fra 7 år før den til enhver tid gældende folkepensionsalder ret til en seniorsamtale, hvis medarbejderen anmoder herom.

Bemærkning: Ved seniorsamtalen kan der drøftes eventuelle individuelle behov hos medarbejderen med henblik på at fastholde medarbejderen i arbejdslivet til gavn for både Skovgården og medarbejderen.

§ 21. Opsigelse

Stk. 1.

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

Stk. 2.

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

Stk. 3.

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

Stk. 4.

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

Stk. 5.

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

§ 22. Tjenestefrihed

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

§ 23. Ferie og feriefri dage

Stk. 1.

Medarbejderne er omfattet af den til enhver tid gældende ferielov. Månedslønnedes ferietillæg udgør 1,75 %.

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.

Som en fravigelse af ferielovens § 7 om ferie på forskud samt principperne i ferielovens § 15 kan der med tillidsrepræsentanten indgås lokalaftale om ferie på forskud samt varsling af ferie, der ikke er optjent på afholdelsestidspunktet. Lokalaftalen skal være skriftlig.

Det kan aftales, at medarbejderne tildeles op til 5 ugers ferie ved ferieårets start den. 1. september. Medarbejdere, der tiltræder i løbet af ferieåret tildeles et antal feriedage forholdsmæssigt.

Virksomheden kan varsle ferie til afholdelse på et tidspunkt, hvor ferien endnu ikke er optjent (varsle "ferie på forskud"). Virksomheden kan ikke varsle mere ferie, end medarbejderen kan nå at optjene inden ferieårets udløb.

Fratræder en medarbejder i løbet af ferieåret, og har medarbejderen på fratrædelsestidspunktet brugt mere ferie end optjent, kan virksomheden modregne i medarbejderens krav på løn og feriepenge.

Hvor fratrædelsen skyldes virksomhedens opsigelse, kan virksomheden ikke modregne for mere ferie, end medarbejderen kan nå at optjene inden dennes fratræden, medmindre opsigelsen skyldes medarbejderens væsentlige misligholdelse.

Hvor medarbejderen ophæver eller opsiger sit ansættelsesforhold på grund af virksomhedens væsentlige misligholdelse, kan der ikke ske modregning.

Virksomheden skal opgøre og efterbetale feriegodtgørelse til medarbejderen, hvis medarbejderen har fået udbetalt mindre feriegodtgørelse, end medarbejderen ville have fået, hvis medarbejderen ikke havde holdt "ferie på forskud".

For medarbejdere, der har ferie med løn, laves der feriedifferenceberegning, jf. ferielovens § 17, stk. 2, såfremt en ændring af arbejdstiden medfører, at den enkelte medarbejder har fået for lidt i løn under sin ferie på forskud.

Stk. 3.

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 betales som ved sygdom. Feriefridagene placeres efter samme regler som restferie, jf. ferieloven.

Holdes feriefridagene ikke inden ferieafholdelsesperiodens 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.

§ 24. 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.

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

Det bør af ansættelsesbrevet frengå, at vikarerne er timelønnede.

Stk. 3.

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

Stk. 4.

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

Stk. 5.

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

§ 25. 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.

§ 26. Voldgift

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

§ 27. Hovedaftale

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

§ 28. Samarbejdsregler

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

§ 29. Tillidsrepræsentanter

Stk. 1. Generelle bemærkninger

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

Stk. 2. Hvor kan tillidsrepræsentant vælges

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

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

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

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

Stk. 3. Valget til tillidsrepræsentant

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

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

Valgperioden er 2 år.

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

Flest mulige stemmeberettigede bør deltage i valg af tillidsrepræsentant.

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

Stk. 4. Tillidsrepræsentantens opgaver

Det er tillidsrepræsentantens pligt såvel over for sine kolleger og sin organisation som over for ledelsen at gøre sit bedste for at fremme og vedligeholde rolige og gode arbejdsforhold.

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

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

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

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

Efter aftale med ledelsen skal der, i den udstrækning arbejdets art og omfang tillader det, gives tillidsrepræsentanten den nødvendige frihed til at deltage i relevante kurser.

Det anbefales, at en nyvalgt tillidsrepræsentant, som ikke forud for valget har gennemgået kursus for tillidsrepræsentanter, hurtigst muligt efter valget gennemgår en sådan uddannelse.

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

Stk. 5. Afskedigelse af tillidsrepræsentant

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

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

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

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

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

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

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

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

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

§ 30. 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)

§ 31 Ikrafttræden og opsigelse

Stk. 1.

Denne overenskomst har virkning fra den 1. marts 2025.

Stk. 2.

Overenskomsten kan opsiges med 3 måneders varsel til en 1. marts, dog tidligst til den 1. marts 2028. Opsigelsen skal ske skriftligt.

Stk. 3.

Såfremt der ved aftale mellem DA og FH sker en samlet opsigelse af overenskomster med udløb 1. marts 2028 omfattes denne overenskomst heraf.

Den 30. 2025

For Skovgården

For HK Sjælland

For Dansk Socialrådgiverforening

For FOA

For Lærernes Centralorganisation

4. juli 2006

Overenskomstparternes bemærkninger

Bemærkning om indgåelse af overenskomsten:

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

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

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

Bemærkning til § 2, stk. 1:

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

Bemærkning til § 5, stk. 1:

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

Bemærkning til § 17, stk. 1:

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