

**Overenskomst
1. april 2024 – 31. marts 2026**

**mellem Børns Vilkår og
Akademikerorganisationerne
HK og Dansk Socialrådgiverforening**

§ 1 Dækningsområde

§ 1 stk. 1

Overenskomsten omfatter funktionæransatte i Børns Vilkår.

§ 1 stk. 2

Del I, §§2-3, omfatter medarbejdere, hvis funktioner er af administrativ eller AC-lignende karakter.

§ 1 stk. 3

Del I, §§ 4-5 omfatter studentermedhjælpere og unge under og over 18 år.

§ 1 stk. 4

Direktøren, medlemmer af chefgruppen og ledere med direkte personaleansvar er ikke omfattet af følgende bestemmelser:

- Del I, §2 og §3
- Del II, §7, §10 stk. 4 og §19

Ikke-funktionærer er *ikke* dækket af nærværende overenskomst, herunder

- Eksterne bisiddere
- Eksterne tilkaldevikarer
- Andre ikke-funktionærer, honorar- eller timelønnede

Del I

§ 2 Løn

§ 2 stk. 1

Medarbejdere indplaceres i det basisforløb, der er aftalt i "Overenskomst for Akademikere i Staten". Indplacering sker efter uddannelse og anciennitet i basislønforløbet 1 – 8 med undtagelse af funktionæransatte medarbejdere med andre uddannelse(r), som indplaceres i basislønforløbet 1 – 5.

Der henvises for indplacering i øvrigt til *Bilag 1 Løn og tillægsstruktur i Børns Vilkår*.

§ 2 stk. 2

Fuld lønanciennitet optjenes ved mindst 15 timers beskæftigelse pr. uge i gennemsnit. Ved en beskæftigelsesgrad på under 15 timer pr. uge i gennemsnit optjenes halv løn anciennitet.

Hvis en ansat har mere end en deltidsbeskæftigelse, kan de ugentlige timetal sammenlægges til brug ved beregning af ancienniteten.

Nyansatte indplaceres i samarbejde med tillidsrepræsentanten.

§ 2 stk. 3

Der kan efter individuel aftale ydes forskellige former for faste og variable tillæg jf. bilag 1. Tillæggene aftales ud fra en konkret individuel vurdering af opgavernes/funktionernes omfang, kompleksitet, medarbejderens kompetencer, indsats og resultater samt markedsforholdene for tilsvarende stillinger. Størrelsen på tillæggene (samt engangsvederlag) afhænger ligeledes af en konkret, individuel vurdering af funktioner, kompetencer og resultater, som medarbejderen faktisk varetager, benytter eller viser.

Indplacering af nyansatte sker i henhold til stillingsbeskrivelse, overenskomst og på baggrund af forhandling mellem den nyansatte, tillidsrepræsentanten (TR) og ledelsen. Indplaceringen skal afspejle stillingens indhold, samt den ansattes kvalifikationer, erfaring og personlige kompetencer.

Funktionstillæggene knytter sig til jobfunktionen og ikke til medarbejderen. Funktionstillægget kan ydes for særlige funktioner relateret til Børns Vilkårs virke eller varetagelse af særlige arbejdsopgaver / opgaver der ligger væsentlig ud over stillingsbeskrivelserne. Funktionstillægget ydes så længe funktionen varetages. Tillægget er pensionsgivende.

Der tages naturligvis behørigt hensyn til gældende varslingsregler, såfremt en funktion påtænkes frataget medarbejderen eller bortfalder af anden årsag.

Der henvises til *Bilag 1 Løn og tillægsstruktur i Børns Vilkår* for den konkrete løn- og tillægsstruktur for nærværende overenskomstperiode.

§ 3 Pension

§ 3 stk. 1

Pensionsbidraget fastsættes og reguleres under henvisning til de procentsatser, der gælder på statens område. Pensionsbidraget er sammensat af den ansattes eget bidrag på 1/3 og arbejdsgivers bidrag på 2/3.

§ 3 stk. 2

Medarbejdere ansat før 01.04.2014, er ikke underlagt bestemmelsen i stk. 1, og deres pensionsandel udgør i stedet min. 12,5 % af bruttolønnen. Vælges frivilligt en højere indbetaling til pension, kan denne ikke igen nedsættes til minimumssatsen.

§ 3 stk. 3

Med virkning fra d. 1. april 2025 kan den del af pensionsbidraget, som overstiger 17,1 pct., efter den ansattes eget valg udmøntes som løn.

§ 3 stk. 4

Børns Vilkår har tegnet en kollektiv pensionsaftale, som pensionsbidraget indbetales til. Ansatte fra d. 01.05.2021 og frem er automatisk omfattet af aftalen.

Kun i helt særlige tilfælde vil en medarbejder ansat efter d. 01.05.2021 kunne gives dispensation til ikke at være en del af den kollektive pensionsordning. Dette sker efter godkendelse i organisationens Samarbejdsudvalg.

Pr. 01.05.2021 ligger Børns Vilkårs kollektive aftale i AP Pension / Merkur Andelskasse.

Den til enhver tid gældende pensionsaftale kan dog opsiges af Børns Vilkår og udskiftes med en anden kollektiv arbejdsmarkedspensionsordning i løbet af overenskomstperioden. Det kan dog kun ske, såfremt der er et flertal af medarbejdere bag et sådant ønske.

Medarbejdere ansat før 01.05.2021 beholder muligheden for fortsat at blive i et pensionsselskab efter eget valg, men tilbydes også at tilslutte sig den til enhver tid gældende kollektive pensionsaftale. Efter indtræden i den kollektive pensionsordning, kan der dog ikke på ny vælges en individuel pensionsordning efter eget valg.

§ 4 Studentermedhjælpere

§ 4 stk. 1

Akademiske studentermedhjælpere aflønnes med 166,60 DKK i timen ekskl. feriepenge. Timelønnen reguleres efter samme satser som er gældende for statens område.

§ 5 Unge

§ 5 stk. 1

Unge under 18 år, som er ansat som piccolo eller i lignende servicefunktioner, aflønnes med 80,75 DKK i timen.

For pålagt arbejde i weekenden og på helligdage samt fridagene i § 10 stk. 3 betales et timetillæg på 50 procent.

Timelønnen reguleres efter samme satser som er gældende for statens område.

§ 5 stk. 2

Unge over 18 år, som er ansat i lignende funktioner som ovennævnte, aflønnes som studentermedhjælpere i henhold til §4 eller i henhold til HK's overenskomst med finansministeriet.

For pålagt arbejde i weekenden og på helligdage samt fridagene i § 10 stk. 3 betales et tillæg på 50 procent.

Del II

§ 6 Lønregulering

§ 6 stk. 1

Løn, tillæg og pensionsbidrag efter § 2, 3, 4 og 5 reguleres med samme procenter og på samme måde som i de centrale aftaler på det statslige område.

§ 6 stk. 2

Der er mulighed for lønforhandling én gang årligt. De nærmere rammer for dette fremgår af *Bilag 1 Løn og tillægsstruktur i Børns Vilkår*.

§ 6 stk. 3

Tillidsrepræsentanten (TR) forhandler løn på vegne af de medarbejdere i Børns Vilkår, der måtte ønske dette. Det forventes således, at tillidsrepræsentanten inddrages i lønforhandlingerne.

Der skal op til den årlige lønforhandling træffes en beslutning om, hvorvidt medarbejderne ønsker individuel eller kollektiv lønforhandling.

Medarbejdere kan, uafhængigt af ovenstående og til en hver tid, anmode om en lønsamtale med sin nærmeste leder med det formål at få en uddybende drøftelse af lønforhandlingsresultater og mulighederne for lønudvikling over tid i Børns Vilkår.

§ 7 Arbejdstid

§ 7 stk. 1

Arbejdstiden er 37 timer ugentlig inklusive ½ times daglig pause. Den daglige arbejdstid er mellem kl. 08.00 –17.00. Som udgangspunkt er arbejdstiden placeret på alle ugens fem hverdage. Dog kan arbejdstiden i princippet placeres på alle ugens syv dage, og aftales med den ansvarlige overordnede under hensyntagen til arbejdets afvikling og behov.

For de medarbejdere, hvor den effektive arbejdstid placeres rundt på alle ugens syv dage, skal der i arbejdstidsplanlægningen for den enkelte medarbejder tages behørigt hensyn til medarbejderens ret til to sammenhængende fridøgn per uge og til arbejdsmiljølovens bestemmelser i øvrigt.

§ 7 stk. 2

Der er for alle medarbejdergrupper i Børns Vilkår mulighed for flekstid under hensyntagen til det konkrete arbejdes afvikling. Flekstid betyder konkret, at der kan flekkes under hensyntagen til det konkrete arbejdes afvikling. Der er ikke mulighed for at flekse på bundne tidsopgaver som eks. oplæg, undervisning eller vagter på BørneTelefonen. Såfremt deltagelse i arrangementer, arbejdsopgaver og andet gør, at ens arbejdstid strækker sig ud over den aftalte normtid, skal det aftales med nærmeste leder.

Der henvises til bilag 2 for de nærmere bestemmelser og afspadseringsregler.

§ 7 stk. 3

Alle medarbejdere har pligt til at tidsregistrere anvendelse af arbejdstiden eller lovligt forfald i det til enhver tid gældende tidsregistreringssystem og efter gældende interne regler herom.

§ 8 Deltidsbeskæftigelse

Ved ansættelse på deltid ydes løn, antal omsorgsdage og betalt frokost proportionelt med den fastsatte normtid.

§ 8 stk. 1

Alle medarbejdere på fuld tid har mulighed for at ansøge om nedsat tid for en nærmere angiven periode. I ansøgningen skal det fremgå, hvordan den nedsatte arbejdstid ønskes placeret. Nedsat tid skal altid aftales med nærmeste overordnede og efter gældende varslingsregler og på varslings tidspunktet oplyse, hvornår medarbejderen igen ønsker at komme på fuld tid.

Medarbejdere, der har børn mellem 0 og 14 år (inkl.) i psykiatrisk udredning eller i længerevarende psykiatrisk eller psykologisk behandling har en ret til at kunne gå på deltid ned til 20 timer om ugen i en periode på op til maksimalt 3 måneder. Medarbejderen har ret til at gå tilbage på den tidligere ugenorm, når barnet ikke længere er under udredning eller behandling, hvis denne begivenhed ligger før den dato, der er aftalt som slutdato for deltidsansættelsen. Yderligere deltid ud over de 3 måneder kan ansøges herefter efter de almindelige bestemmelser for dette i denne paragraf.

§ 9 Tidsbegrænsede ansættelser

§ 9 stk.1

Ved ansættelse i tidsbegrænsede stillinger angives altid i ansættelseskontrakten begrundelsen for tidsbegrænsningen.

§ 10 Ferie, fridage og helligdage samt mærkedage

§ 10 stk. 1

Børns Vilkårs medarbejdere optjener og afholder ferie i henhold til Ferieloven. Der ydes et ferietillæg på 1,5 procent. Ferietillægget udbetales over to omgange. Den første del bliver udbetalt sammen med lønnen for maj måned (for perioden 1. september til 31. maj). Den resterende del (for perioden 1. juni til 31. august) bliver udbetalt sammen med lønnen for august.

Der henvises herudover generelt til Ferielovens bestemmelser og til Børns Vilkårs personalehåndbog.

§ 10 stk. 2

Børns Vilkårs medarbejdere har ret til optjening af 5 feriefridage per ferieår. Der optjenes ret til én feriefridag for hver 2 måneder og 12 dages ansættelse.

Feriefridagene skal som udgangspunkt afholdes inden for ferieåret og placeres efter samme regler som restferie, jf. dog stk. 4.

Ved ansættelse på deltid beregnes ferie og feriefridage proportionelt med den fastsatte normtid.

§ 10, stk. 3

Op til 5 feriefridage kan årligt overføres til en opsparingsordning til senere brug. Opsparing af feriefridage kan kombineres med tilkøb af feriefridage, jf. stk. 4.

I tilfælde af at en medarbejder fratræder, inden de opsparede feriefridage er afholdt, konverteres disse til løn.

§10, stk. 4

Funktionæransatte medarbejdere har årligt mulighed for at veksle løn til (op til) i alt 5 ekstra feriefridage.

Antallet af opsparede og tilkøbte feriefridage kan dog tilsammen maksimalt udgøre 15 dage.

Medarbejderne kan inden hver start på et ferieår vælge, om og hvor mange ekstra feriefridage, de vil tilkøbe. Valget skal foretages inden den deadline, som årligt udmeldes, og valget vil ikke kunne ændres eller omgøres i løbet af perioden.

Feriefridagene, der følger af stk. 2, afholdes altid før tilkøbte feriefridage.

Nyansatte vil først være omfattet af ordningen fra starten af det førstkommende ferieår i deres ansættelse.

Feriefridagene, som tilkøbes, følger samme regler som øvrige (almindelige) feriefridage i øvrigt.

Feriefridagene vil hver have en værdi af 0,45% af årslønnen.

I tilfælde af at en medarbejder fratræder, inden tilkøbte feriefridage er afholdt, konverteres disse til løn.

§ 10 stk. 5

Følgende dage er fridage og helligdage med fuld normal løn for alle medarbejdere:

- Den 24. december, 25. december, 26. december, 31. december og 1. januar
- Skærtorsdag, Langfredag, 1. og 2. påskedag
- Kristi Himmelfartsdag
- 2. Pinsedag
- Grundlovsdag

Medarbejdere, som ønsker betalt frihed på andre dage knyttet til medarbejderens personlige trosretning, kan bytte ovenstående betalte fri- og helligdage ud med denne/disse efter aftale.

Ved arbejde på nævnte dage henvises til bestemmelserne i bilag 1.

§ 10 stk. 6

I nedenstående tilfælde kan medarbejderen få fri, inden for normal arbejdstid uden at blive trukket i løn, efter nærmere aftale med nærmeste leder:

Læge-/ Tandlægekonsultation:

Der ydes fuld frihed til dette, såfremt det ikke kan placeres uden for normal arbejdstid.

Der ydes frihed op til årligt 2 halve fraværsdage per barn mellem 8 og 14 år (inkl.) til at ledsage dem til læge, tandlæge, psykiater eller psykolog, hvor forældrenes nærvær er påkrævet, og hvor det ikke kan placeres uden for normal arbejdstid.

Fødsel:

Ansatte ægtefælle/partnere kan få fri til eget barns fødsel.

Dødsfald og begravelse:

Medarbejderne kan få op til en uges fri ved henholdsvis livstruende sygdom, dødsfald i nærtstående familie, som fx et barn, ægtefælle/partner, forælder eller søskende.

Borgerligt ombud:

Medarbejderne kan få fri i forbindelse med borgerligt ombud, hvor man udtages til nævning eller domsmand eller tilforordnet ved folketings- og kommunalvalg.

Flytning:

Medarbejderne kan få fri en dag, hvis man skal flytte fra en bolig til en anden.

Bryllup:

Medarbejderne kan få fri på sin egen bryllupsdag samt en dag derudover.

Sølv- eller guldbryllup:

Medarbejderne kan få fri til egen eller forældres sølv-/guldbryllupsdag, såfremt det falder på en hverdag.

§10, stk. 7

Tjenestefrihed af familiemæssige årsager:

En ansat har ret til tjenestefrihed med løn i op til 5 dage pr. barn inden for 12 på hinanden følgende måneder i forbindelse med den ansattes hospitalsindlæggelse sammen med et hjemmenværende barn under 14 år. Tilsvarende gælder, hvis barnet under indlæggelsen opholder sig i hjemmet eller modtager ambulant behandling, der træder i stedet for hospitalsindlæggelse, og som kræver den ansattes tilstedeværelse.

En ansat, der efter § 118 i lov om social service ansættes af kommunen til at passe en nærtstående i hjemmet, fordi vedkommende har en betydelig og varig nedsat fysisk eller psykisk funktionsevne eller indgribende kronisk eller langvarig, herunder uhelbredelig, lidelse, har ret til fravær. Der ydes ikke løn i perioden under fraværet, og perioden medregnes ikke i løn- og pensionsancienniteten.

§ 11 Orlov

§11 stk. 1

Medarbejdere i Børns Vilkår kan få bevilget orlov uden løn, såfremt det ikke er i strid med Børns Vilkårs interesse eller virke.

Placering og længde af orloven aftales i samarbejde med nærmeste leder.

§11, stk. 2 Sorgorlov: Dødfødsel, barnets død inden det fyldte 18. år eller bortadoption

2.1 Hver af forældrene har ret til løn under orlov i indtil 26 uger efter barnets død, hvis barnet er dødfødt eller dør inden det fyldte 18. år. Samme ret til løn under orlov gælder for adoptanter og kommende adoptanter, der har modtaget et barn, hvis barnet dør inden det fylder 18 år.

2.2 Hver af forældrene har ret til løn under orlov i indtil 14 uger efter barnets bortadoption, hvis barnet bortadopteres inden den 32. uge efter fødslen.

2.3 Hvis moderen efter fødslen lider af en graviditetsbetinget sygdom, forlænges hendes fraværs- og dagpengeret samt retten til løn under orlov med hendes sygdomsperiode, dog højst indtil udløbet af den 46. uge efter fødslen. Ovenstående gælder kun i tilfælde omfattet af stk. 2.1 og stk. 2.2.

2.4 Udnyttes retten efter stk. 2.1, udsættes retten til løn under forældreorlov for et andet barn. Udsat fravær skal være udnyttet inden barnet fylder 9 år.

§ 12 Seniorordninger

Stk. 1 Seniordage

Medarbejdere i Børns Vilkår tildeles fra det fyldte:

62. år:	2 seniorfridage med uændret løn og pensionsbidrag
64. år:	4 seniorfridage med uændret løn og pensionsbidrag
66. år:	6 seniorfridage med uændret løn og pensionsbidrag

Medarbejdere, ansat før den 01.04.2014, som er fyldt 60 år før den 01.04.2014, bibeholder rettigheder for tildeling af seniorfridage fra ordningen i overenskomst for 2011 – 2014.

Stk. 2 Seniorplan og ret til deltid

Medarbejdere har fra og med det fyldte 62. år ret til at aftale en seniorplan for deres arbejdstid. Det første år i en aftalt seniorplan har medarbejderen ret til op til 20% nedgang i arbejdstid mod en forholdsmæssig reduktion i lønnen.

Seniorplanen drøftes med nærmeste leder en gang årligt for evt. yderligere ønsker om deltid.

I forbindelse med seniorplanens indgåelse og årlige fornyelse kan endvidere aftales, at en eller flere

hele seniorfridage (jf. stk. 1) vil kunne omveksles til løn eller øget pensionsindbetaling. Omvekslingen sker på baggrund af den aktuelle timeløn.

§ 13 Personlige omsorgsdage

Der ydes medarbejderen 2 personlige omsorgsdage pr. kalenderår. Omsorgsdage skal holdes som hele eller halve dage.

§ 14 Sygdom

§ 14 stk. 1

Medarbejdere har ret til løn under sygdom. Medarbejderen er pligtig til at meddele fravær og raskmelding til Børns Vilkår uden unødigt ophold og således, at Børns vilkår ikke påføres tab (fx tab af refusion).

Der henvises i øvrigt til gældende lovgivning på området og for intern procedure til Børns Vilkårs personalehåndbog.

§ 14 stk. 2

Der ydes medarbejderne frihed med fuld løn i op til 15 timer i forbindelse med barns sygdom. Medarbejderne har 15 timer til fri fordeling over hele barnets sygdomsperiode, dog således at der minimum timeføres 3 timer pr. sygdomsdag og maksimalt over en periode på 7 arbejdsdage.

§ 15 Graviditet, barsel og adoption

§ 15 stk. 1

Medarbejderne har ret til fravær i forbindelse med graviditet, barsel eller adoption i det omfang, hvor der efter gældende lov er adgang til fravær.

§ 15 stk. 2

Børns Vilkår betaler, under forudsætning af fuld dagpengerefusion samt at Børns Vilkår oppebærer den efter barselsudligningslovens mulige refusion, fuld normal løn under følgende fravær:

Graviditetsorlov

Den gravide medarbejder har ret til fuld normal løn under fravær fra 6 uger før det forventede fødselstidspunkt (inkl. fødselsdagen).

Barselorlov

Den barslende medarbejder (moderen til barnet) har ret til fuld normal løn under fravær fra barnets fødselsdag og 10 uger frem.

Fædre-, mødre- eller partnerorlov

Faderen eller medmoderen har ret til fuld normal løn under fravær i 2 uger som kan placeres inden for de første 10 uger efter fødslen.

Forældreorlov

Efter udløbet af den 10. uge har moderen til barnet ret til 10 ugers forældreorlov med fuld normal løn. Faderen eller medmoderen har ret til 7 ugers forældreorlov med fuld normal løn. Far/medmor til børn født 1. april 2024 eller senere har ret til yderligere 3 uger med fuld normal løn, disse uger skal placeres efter 10 uger fra fødselstidspunktet.

Herudover er der yderligere 6 uger med fuld normal løn til deling. Hvis kun den ene forælder er ansat ved Børns Vilkår har vedkommende ret til i alt 16 (10+6) ugers forældreorlov med fuld normal løn, hvis der er tale om moderen til barnet, og i alt 16 (7+3+6), hvis der er tale om faderen eller medmoderen.

Flerlingefødsler

Til forældre, der føder to eller flere børn ved samme fødsel (flerlingeforældre), øges lønretten med 13 uger til hver af forældrene. Den øgede lønret gælder for forældre til flerlinger født 1. maj 2024 eller senere.

§ 15 stk. 3

Adoptivforældre har ret til fravær med fuld normal løn op til 8 uger før modtagelsen af barnet i den periode, afgiverlandets myndigheder stiller krav om, at den adoptivsøgende eller de adoptivsøgende ægtefæller skal opholde sig i afgiverlandet inden modtagelsen af barnet eller op til 2 uger før modtagelsen af barnet i Danmark. Dokumentationen for afgiverlandets krav om ophold skal foreligge og gives til Børns Vilkår.

Efter modtagelsen af barnet har adoptivforældrene samme ret til fravær med løn som biologiske forældre, jf. stk. 2.

Det er en forudsætning for at få udbetalt dagpenge, at adoptionsmyndighederne har bestemt, at en af adoptanterne skal være i hjemmet, i forbindelse med adoptionen.

§ 15 stk. 4

Soloforældre og soloadoptanter har yderligere 10 ugers lønret. For at være soloforælder eller soloadoptant er det et krav, at der kun er én forælder ved fødslen eller modtagelsen af barnet. Den ekstra lønret gælder for børn født 1. april 2024 eller senere.

§ 15 stk. 5

I tilfælde hvor en forælder dør efter barnets fødsel, indtræder den efterlevende forælder i den afdøde forælders udnyttede ret til fravær med løn. Tilsvarende gælder for adoptanter.

§ 15 stk. 6

Medarbejderne har ret til 2 omsorgsdage pr. kalenderår pr. barn indtil det år, hvor barnet fylder 8 år, i alt 16 dage pr. barn. Det er en betingelse, at man er månedslønnet og biologisk forælder, adoptivforælder eller har forældremyndigheden over barnet. Man skal desuden have barnet helt eller delvist boende hos sig. Omsorgsdage skal holdes som hele eller halve dage.

§ 16 Tjenesterejser

Der henvises til statens regler på området, hvad angår opgørelse af arbejdstid og rejsetid. Ved tjenesterejser refunderes rimelige udgifter efter funktionærlovens bestemmelser.

§ 17 Forsikringer

Medarbejderne er omfattet af en gruppelivsforsikring på kr. 60.000. For yderligere forsikringsordninger henvises der til Børns Vilårs personalehåndbog.

§ 18 Efteruddannelse og kompetenceudvikling

Efteruddannelsesvirksomheden og arbejdet med kompetenceudvikling skal medvirke til at sikre, at Børns Vilår til enhver tid har en faglig højt kvalificeret medarbejderstab på samtlige niveauer.

Der henvises, i forhold til den interne procedure, til Børns Vilårs personalehåndbog.

§ 19 Afskedigelsesprocedure

§ 19 stk. 1

Såfremt en påtænkt afskedigelse er begrundet i medarbejderens forhold, skal den pågældende medarbejder forud for en afskedigelse have modtaget en advarsel fra sin nærmeste overordnede. Dette gælder dog først, når medarbejderen har opnået 7 måneders anciennitet og kun i det omfang, at afskedigelsen ikke er begrundet i væsentlig misligholdelse eller sygdom.

§ 19 stk. 2

Tillidsrepræsentanten skal holdes orienteret om forestående afskedigelser.

§ 19 stk. 3

Såfremt en påtænkt afskedigelse er begrundet i Børns Vilårs forhold, forpligter Børns Vilår sig til i videst muligt omfang at tilbyde anden beskæftigelse til den/de berørte medarbejdere. Børns Vilår forpligter sig til at tage en dialog om situationen med berørte medarbejdere.

§ 19 stk. 4

Ved afskedigelse af en arbejdstager må vilkårligheder ikke finde sted, og klager over påståede urimelige afskedigelser kan behandles efter nedenstående regler:

Sager om påståede urimelige afskedigelser behandles hurtigst muligt. I sager, i hvilke der nedlægges påstand om underkendelse af en afskedigelse, er parterne forpligtet til at søge sagen fremmet mest muligt med henblik på, at den så vidt muligt kan være afsluttet, inden udløbet af den pågældende arbejdstagers opsigelsesvarsel.

§ 19 stk. 5

Det påhviler Børns Vilår at meddele enhver opsigelse til den ansatte skriftligt.

§ 19 stk. 6

Såfremt den pågældende har været uafbrudt beskæftiget hos Børns Vilkår i mere end 7 måneder, og TR/den faglige organisation skønner, at afskedigelsen ikke kan anses for rimeligt begrundet i den pågældendes eller Børns Vilkårs forhold, kan de inden for en frist af 14 dage efter opsigelsen kræve spørgsmålet forhandlet med Børns Vilkår.

§ 19 stk. 7

Opnås der ikke enighed ved forhandlingen, kan sagen indenfor en frist af 14 dage kræves gjort til genstand for behandling i en i denne anledning nedsat voldgift. Voldgiften nedsættes efter Norm for regler for behandling af faglig strid.

§ 19 stk. 8

Voldgiftsretten afsiger en motiveret kendelse. I de tilfælde, hvor voldgiftsretten måtte finde, at den foretagne afskedigelse er urimelig og ikke begrundet i arbejdstagerens eller Børns Vilkårs forhold, kan det pålægges Børns Vilkår at afbøde virkningerne af opsigelsen.

Det kan herved pålægges Børns Vilkår, såfremt den pågældende og Børns Vilkår ikke begge ønsker ansættelsesforholdet opretholdt, at betale den pågældende en godtgørelse, hvis størrelse fastlægges af voldgiftsretten og skal være afhængig af sagens omstændigheder og pågældendes anciennitet i Børns Vilkår.

Hvis der for voldgiftsretten indbringes sager med påstand om, at der er sket en urimelig afskedigelse, og den afskedigede i henhold til lovgivningen har en bedre retsstilling end i henhold til bestemmelserne i denne aftale, lægger voldgiftsretten den pågældende lovgivning til grund ved sagens afgørelse.

§ 20 Tillidsrepræsentantregler

§ 20 stk. 1

"Aftale om tillidsrepræsentanter for ansatte på overenskomstvilkår i Staten, Folkekirken mv." er gældende. Der henvises herudover til § 6 stk. 3 i nærværende overenskomst.

§ 20 stk. 2

Der kan vælges op til tre tillidsrepræsentanter, der er repræsentative for medarbejdersammensætningen.

§ 20 stk. 3

Medarbejdere, der er valgt som tillidsrepræsentanter, arbejdsmiljørepræsentanter, SU-medlemmer eller medarbejderrepræsentant i HB, skal have den fornødne tid til varetagelse af deres hverv. Varetagelsen af hvervene kan hverken på kort eller længere sigt medføre forringelse af den enkeltes lønmæssige vilkår.

§ 21 Samarbejdsudvalg (SU)

Samarbejdsudvalg (SU) fastsætter de formelle rammer for samarbejdet mellem ledelse og medarbejdere i Børns Vilkår med henblik på at involvere medarbejderne i Børns Vilårs mål og strategi. SU-samarbejdet har tillige til formål at fastlægge personalepolitiske rammer, som fremmer kompetenceudvikling og skaber lyst og motivation til at opfylde arbejdspladsens målsætning. Udvalget skal desuden medvirke til at skabe de bedst mulige arbejdsvilkår og et godt arbejdsmiljø.

Børns Vilårs ledelse og tillidsrepræsentant(er) indgår en aftale om 2 pladser på begge sider i udvalget. TR aftaler tildeling af den anden plads i udvalgets medarbejderside. Børns Vilårs direktør er formand og udpeger udvalgets øvrige ledelsesside. Medarbejdersiden vælger udvalgets næstformand.

SU fastsætter selv sin forretningsorden.

§ 22 Behandling af uenighed af faglig karakter

§ 22 stk. 1

Uoverensstemmelser af faglig karakter, herunder om fortolkningen af eller påstået brud på nærværende overenskomst, skal søges løst ved lokalforhandling mellem overenskomstens parter. Da organisationerne er selvstændige parter i overenskomsten, har den enkelte organisation en selvstændig påtaleret.

§ 22 stk. 2

Opnås der ikke enighed ved denne forhandling, afholdes der mægling, hvor organisationen/organisationerne deltager. Begæret mæglingsmøde skal afholdes uden unødigt opsættelse inden 14 dage.

Opnås der her enighed om løsningen af uoverensstemmelsen, er denne bindende for parterne.

§ 22 stk. 3

Opnås der ikke enighed ved mæglingen, kan sagen, når en af parterne måtte ønske det, afgøres ved en i det enkelte tilfælde nedsat voldgiftsret. Voldgiften nedsættes efter norm for regler for behandling af faglig strid.

Over alle ovennævnte møder udarbejdes protokollat, der underskrives af Børns Vilkår og organisationerne.

§23 Arbejdet med grøn omstilling

Børns Vilkår ønsker at arbejde med at bidrage til den grønne omstilling i samfundet og at inddrage medarbejderne aktivt i dette arbejde. Der nedsættes derfor i perioden 2024-2026 et bæredygtighedsudvalg bestående af op til to ledelsesrepræsentanter og to medarbejderrepræsentanter, som får til opgave at tage initiativer og løbende følge op på området.

§ 24 Gyldigheds- og opsigelsesbestemmelser

Overenskomsten er i sin helhed gældende fra den 1. april 2024 – 31. marts 2026 og kan af parterne opsiges hver for sig skriftligt med 3 måneders varsel til en 1. april, dog tidligst 1. april 2026.

Selvom aftalen er opsagt og udløbet, er den gældende, indtil ny overenskomst er indgået, eller der er af parterne hver for sig er iværksat lovligt varslede arbejdsstandsninger.

Parterne er enige om, at medarbejdere og ledelse i overenskomstperioden sammen kan arbejde med udvikling af modeller for mulige ændringer af Børns Vilkårs lønsystem og mere fleksible rettigheder generelt - og at medarbejdere og ledelse, såfremt der er enighed, også blandt organisationerne, kan afprøve modeller i en aftalt form.

København d.

For **Børns Vilkår**:

For **Akademikerorganisationerne**:

For **Dansk Socialrådgiverforening**:

For **HK**:

Bilag 1

Løn og tillægsstruktur i Børns Vilkår

Målsætningen med løn og tillægsstrukturen og dermed den samlede løndannelse i Børns Vilkår, at:

- Vi sikrer rekruttering og fastholdelse af medarbejdere med de kompetencer, der er nødvendige i forhold til organisationens vision, mål og strategier.
- Vi skaber en fleksibel og dynamisk lønstruktur, der afspejler og giver mulighed for at værdsætte og belønne den enkeltes indsats.
- Vi ser på løn og øvrige arbejdsvilkår som sammenhængende variable.

Børns Vilkårs lønsystem

Børns Vilkårs lønsystem består grundlæggende af to elementer:

- A) Grundløn: Statens AC-skala for løntrin 1 – 8
(Jf. Medarbejder- og Kompetencestyrelsens lønoversigt af 1. april 2024. Moderniseringsstyrelsen)
- B) Individuel lønregulering gennem tillægsstruktur

Børns Vilkårs tillægsstruktur

Børns Vilkårs tillægsstruktur består af fem former for tillæg (a) Kvalifikationstillæg, (b) Rådighedstillæg (c) Funktionstillæg, (d) Engangsvederlag og (e) Overgangstillæg, jf. beskrivelserne nedenfor. Alle satser i bilaget er satser per 01.04.2024.

A) Kvalifikationstillæg

Kvalifikationstillæg knytter sig til medarbejderens kvalifikationer og kompetencer i forhold til sin opgavevaretagelse. Kvalifikationstillæg ydes således for særlig kompetence, uddannelse eller erfaring, som er af betydning for Børns Vilkår og den pågældende stilling.

Kvalifikationstillæg kan eksempelvis gives til medarbejdere:

- som tilegner sig eller er i besiddelse af uddannelse, viden og/eller erfaring, der bidrager til at løse opgaven ud over det forventelige.
- som er i besiddelse af en for Børns Vilkårs efterspurgt specialviden.
- hvor det er nødvendigt, af hensyn til aflønning i tilsvarende stillinger på det øvrige arbejdsmarked.

Kvalifikationstillæg ydes normalt som varige tillæg.

B) Rådighedstillæg

Til medarbejdere, der påtager sig rådighedsforpligtelse, ydes et rådighedstillæg.

Rådighedstillæg på niveau 1

Ydes som kompensation for rådighedsforpligtelse samt for fleksibilitet generelt. Forpligtelsen udgør indtil 20 timer pr. kvartal. Forpligtelsen er ikke en forpligtelse til merarbejde ud over den enkelte medarbejders normtid, men indgår i denne. Tillægget udgør kr. 1.241,39 pr. måned.

Rådighedstillæg på niveau 2

Ydes som kompensation for en væsentlig og tilbagevendende rådigheds-forpligtelse af samt for fleksibilitet generelt, hvor forpligtelsen fast udgør over 20 timer pr. kvartal. Forpligtelsen er ikke en forpligtelse til merarbejde ud over den enkelte medarbejders normtid, men indgår i denne. Tillægget udgør kr. 3.724,18 pr. måned.

For deltidsansatte nedsættes rådighedsforpligtelsen i forhold til beskæftigelsesgraden mod en tilsvarende reduktion i tillægget.

C) Funktionstillæg

Funktionstillæg knytter sig til jobfunktionen og ikke entydigt til medarbejderen. Funktionstillæg kan ydes for særlige funktioner relateret til Børns Vilkårs virke eller varetagelse af særlige arbejdsopgaver og jobfunktioner, der knytter sig til den pågældende medarbejders stillingsbeskrivelse og jobfunktioner.

Det gælder for samtlige af Børns Vilkårs funktionstillæg, at de alene ydes så længe funktionen varetages og under hensyntagen til gældende varslingsregler, såfremt en funktion påtænkes frataget medarbejderen eller bortfalder af anden årsag.

Der ydes i Børns Vilkår flere typer af fast definerede funktionstillæg:

C1) Vagttillæg

På BørneTelefonen kompenseres medarbejdere for belastningen ved forskudte arbejdstider med et tillæg uden for almindelig arbejdstid kl. 8-17.

Tillæggenes størrelse afhænger af tidspunktet på døgnet samt af, om der er tale om hverdag, weekend eller helligdag. Der er særlige tillægsaftaler vedr. juleaften samt nytårsaften.

Tillæggene er opdelt som følger (pr. time):

Hverdage kl. 06-08 + kl. 17-21	54,20 kr.
Hverdage 21-00 og Weekend kl. 06-08 + kl. 18-00	108,70 kr.
Hverdage og Weekend kl. 00-06 inkl. natten til lørdag	126,48 kr.
Week-end 8-18	72,27 kr.
Helligdage kl. 06-00	181,18 kr.
Helligdage kl. 00-06	198,74 kr.
Jul og Nytår kl. 16-06	360,38 kr.

Tillæg for faste vagter ydes som *et fast gennemsnitligt månedligt beløb*, beregnet på baggrund af ovenstående timetillæg og den udarbejdede vagtplan. Disse betragtes som fast påregnelige tillæg. Beregningen sker på baggrund af 52 arbejdsuger årligt.

Medarbejdere i vagtplanen har et eget ansvar for at tage de tildelte vagter. Det er dog muligt at bytte vagter med hinanden, hvilket er beregningen for tillægget uvedkommende.

I forbindelse med godkendt ferie fritages man fra vagtansvaret, og Børns Vilkår har ansvaret for at finde en erstatning/vikar.

- Helligdagstillæg (samt jul og nytår) ydes på baggrund af konkret timeføring.
- Tillæg for vikarvagter ydes på baggrund af konkret timeføring.

Medarbejderne i Børns Vilkår, der som en fast beskrevet del af deres stilling er pålagt at undervise uden for normal arbejdstid, oppebærer tillige ovenstående timetillæg. Afregningen ydes på baggrund af konkret timeføring og ikke et fast gennemsnitligt månedligt beløb.

Ved konkret arbejde over 15 minutter arbejdstids-registreres en halv time og konkret arbejde under 15, minutter registreres ikke.

Timetillæg ydes *ikke* til den selvplanlæggende medarbejder, der i henhold til flekstidsbestemmelserne har mulighed for at planlægge sin egen arbejdstid.

C2) Standbyfunktion (BørneTelefonens Rådgivning)

En gruppe medarbejdere deler i BørneTelefonens rådgivning en "standbyfunktion", hvor de planlagt har ansvaret for ved sygdom og andet at kunne møde ind inden for en time og overtage koordinatoransvaret for Rådgivningen.

Standby-funktionen gælder alle dage fra kl. 16.00 til næste dag kl. 08.00 og i weekender fra kl. 16.00 fredag til kl. 08.00 mandag morgen.

På helligdage gælder svarende til weekender.

For standbyfunktionen udbetales et tillæg pr. time, man som medarbejder har funktionen:

Tillæggene er opdelt som følger (pr. time):

Hverdage kl. 06-08 + kl. 17-21:	37,67 kr.
Hverdage kl. 21-00:	75,54 kr.
Hverdage kl. 00-06:	87,90 kr.
Weekend kl. 8-18:	50,23 kr.
Weekend kl. 06-08 + kl. 18-00:	75,54 kr.

Weekend kl. 00-06 inkl. natten til lørdag:	87,90 kr. Helligdage
kl. 06-00:	125,92 kr.
Helligdage kl. 00-06:	138,12 kr.

Udbetalingen ydes som *et fast gennemsnitligt månedligt beløb*, beregnet ud fra den udarbejdede vagtplan for standbyfunktionen.

Ved sygdom og ferie i denne gruppe, så overtager de øvrige i gruppen som hovedregel ansvaret for standbyfunktionen.

C3) Indsatsfunktionstillæg

Indsatsfunktionstillæg ydes ved indsats af særlige ressourcer i en periode på et område, når egentlig rekruttering er for vidtgående, men en ekstra ressource og/eller kompetenceindsats er nødvendig i en periode på et givent funktionsområde.

C4) TR funktionstillæg

Der ydes et årligt TR funktionstillæg på kr. 20.036,64 til den/de af medarbejdergruppen valgte tillidsrepræsentant(er).

Parterne for overenskomst 2024 – 2026 er enige om, at der mellem TR og direktøren fastsættes en normtid, der afspejler sig i de faktiske TR-opgaver.

TR-funktionen oprettes som et projektnummer, således den valgte TR-repræsentant har mulighed for at registrere den forbrugte tid til TR-opgaver.

D) Engangsvederlag

Engangsvederlag knytter sig til medarbejderen og dennes praksis i forhold til dennes implementering af de interne og eksterne værdier.

Engangsvederlag kan også gives til medarbejdere som påskønnelse af en helt særlig indsats, som har stor betydning for Børns Vilkår.

Engangsvederlaget kan i sjældne tilfælde anvendes i forbindelse med nulstilling af en større mængde flexovertid efter konkret aftale.

Engangsvederlag ydes som et enkeltstående og bagudrettet vederlag og er ikke pensionsgivende.

E) Overgangstillæg

Faste forskudttidstillæg givet til medarbejdere under overenskomsten 2014-2017 (inkl. forlængelse) konverteres for disse medarbejdere til et nyt overgangstillæg af samme værdi.

Overgangstillægget udbetales til medarbejderne, så længe disse fortsat er i de funktioner, som udløste retten til tillægget under overenskomsten 2014-2017 (inkl. forlængelse).

Kriterier for lønudvikling i Børns Vilkår

Børns Vilkår forventer, at alle medarbejdere udfører opgaver på højt kvalitetsniveau, på grundlag af en høj og effektiv indsats samt løbende udvikler deres kompetencer.

Vi forventer at medarbejderne:

- arbejder med et tydeligt afsæt i Børns Vilkårs værdier
- påtager sig og løfter det ansvar, der er forbundet med stillingen
- arbejder resultatorienteret med respekt for kollegaer og det team, medarbejderen indgår i
- arbejder loyalt i forhold til opgaven, sine kolleger, ledelse og organisationen som helhed
- arbejder selvstændigt og har mod på at udvikle stillingen og tage nye opgaver ind

For at opnå en positiv lønudvikling lægges der blandt andet vægt på at medarbejderen i særlig grad:

- bidrager til inddragelse af relevante interessenter, brugere og samarbejdspartnere (interne som eksterne)
- arbejder fleksibelt og evner at absorbere nye opgaver
- er resultatorienteret og udvikler eget arbejdsområde
- yder en høj sikker og kvalitetspræget præstation
- er en god ambassadør for Børns Vilkår
- bidrager med kompetencer til at løfte fælles opgaver, f.eks. i tværgående opgaver og i teams
- bidrager til at sikre økonomien, f.eks. gennem projektudvikling og fundraising

Løn og øvrige arbejdsvilkår betragtes i sammenhæng.

Bilag 2 Flekstidsregler

Alle medarbejdergrupper i Børns Vilkår har, ifølge overenskomstens § 7 stk. 2, mulighed for flekstid under hensynstagen til det konkrete arbejdes afvikling og med afsæt i, at det er den nærmeste leder der til en hver tid aftaler ressourceindsatsen og fordelingen i forhold til opgaver. Undtaget for flekstid er de tidsbundne opgaver som eks. oplæg, undervisning eller vagter på BørneTelefonen.

Hensigten med Børns Vilkår's flekstidsregler er at skabe mulighed for at udjævne naturlige variationer i arbejdstid.

Flekstid i Børns Vilkår betyder, at der er et fleksbånd på minus en uge i undertid og plus to uger i overtid uden at det har konsekvenser for løn.

Selvadministreret fleks-zone: Inden for plus/minus én uge administreres fleks af medarbejderen selv uden forudgående aftale med nærmeste leder.

Fleksbånd: Såfremt der er over/undertid ud over denne første uge, skal det altid aftales med nærmeste leder.

Ved kvartalsskift slettes overtid udenfor fleksbåndet. Undertid udover fleksbåndet modregnes i løn. Disse konsekvenser bør være meget sjældent forekommende, da ledelsen skal anvise medarbejderen en reel mulighed for holde sig inden for båndet. Medarbejderen har dog her pligt til i rimelig tid, at gøre opmærksom på risiko for sletning eller modregning ved kvartalsskift, da den nærmeste leder ikke kan forventes at følge med i flekstidsregnskabet på daglig eller ugentlig basis.

Overtid/undertid inden for fleksbåndet kan overføres til næste kvartal.

Der ligger såvel hos den nærmeste leder og medarbejderen en forpligtelse til og et ansvar for at overholde de gældende flekstidsregler samt at holde sig inden for det gældende fleksbånd for henholdsvis over/undertid.

Det er mulighed for, at de enkelte afdelinger, efter aftale med tillidsrepræsentanten, kan aftale et bredere fleksbånd, der passer mere fleksibelt i forhold til den enkelte afdelings opgaver og afvikling af de forskellige arbejdsopgaver/funktioner.

Kvartalsskift: 01.02 – 01.05 – 01.08 – 01.11

Bilag 3

Protokollat om indførsel af en fridag som erstatning for Store Bededagstillæg (Store Børnedag)

Aftale vedrørende kompensationsordning i forbindelse med vedtagelse af Lov om konsekvenser ved afskaffelse af Store Bededag som helligdag (LOV nr. 214 af 06/03/2023). Aftalen omfatter månedslønnede ansatte i Børns Vilkår.

1. I stedet for udbetaling af 0,45% af årslønnen kan den enkelte medarbejder vælge at modtage en kompenserende fridag.
2. Fridagen kaldes Store Børnedag og tilskrives pr. 1. januar (første gang 1. januar 2025). Nyansatte som tiltræder efter den 1. januar, modtager kompensation og har først mulighed for at vælge Store Børnedag det efterfølgende fulde kalenderår.
3. Medarbejderen meddeler Børns Vilkår inden kalenderårets begyndelse, hvorvidt vedkommende vil have en fridag frem for kompensation.
4. Medarbejderen placerer fridagen i perioden 1. januar til 31. december under hensyn til Børns Vilkårs drift. Hvis den ikke senest 1. december er planlagt til afholdelse, registreres dagen til afholdelse på den første arbejdsdag efter juleaftensdag.
5. For deltidsansatte beregnes fridagen arbejdstidsmæssigt i forhold til beskæftigelsesgraden på samme måde som feriedage.
6. Ved fratræden kompenseres en ikke afholdt Store Børnedag med 0,45% af årslønnen beregnet frem til fratrædelsestidspunktet.