

Bilag 1

Overenskomst for Sex & Samfund

Aftalen træder i kraft pr. 1. april 2021.

Overenskomsten er indgået mellem Akademikerorganisationerne, HK Service Hovedstanden og Sex & Samfund. Parterne er medforhandler og medunderskriver på overenskomsten.

Overenskomsten kan af hver af parterne opsiges med tre måneders varsel til en 1. april, dog tidligst i 2024.

I tilfælde af opsigelse bevarer overenskomsten sin gyldighed, indtil en ny er indgået, eller parterne har frigjort sig fra den ved konflikt. Ved en arbejdsstandsning - dvs. en strejkes, lockouts, blokades eller boykots - ophør, genoptager medarbejderne uden unødigt ophold deres arbejde. Der må ikke finde chikane sted i anledning af arbejdsstandsningen.

Hvis der er bestemmelser i denne overenskomst, der er i strid med ansættelseskontrakter fra før 1. april 2011, vil det være bestemmelserne i overenskomsten, der har første ret.

Indhold:

1. Aftalens område	2
2. Aflønning	2
3. Arbejdstid	3
4. Tjenesterejser	4
5. Rådighedsforpligtelse	5
6. Sygdom	6
7. Børns sygdom	6
8. Barsel- og adoption	6
9. Forsikringsdækning	7
10. Firmabetalt pension	7
11. Ferie	7
12. Feriefridage	7
13. Fri- og helligdage samt mærkedage	7
14. Personalegoder	8
15. Kompetenceudvikling	8
16. Seniorordninger	9
17. Orlov	10
18. Afskedigelse	10
19. Tillidsrepræsentanter	11
20. Tvister	11
21. Særlige bestemmelser	Fejl! Bogmærke er ikke defineret.

1. Aftalens område

Aftalen omfatter alle ansatte sekretariatsmedarbejdere, herunder personer i løntilskudsstillinger, i Sex & Samfund.

Generalsekretær og chefer er ikke omfattet af aftalen.

Studentermehjælpere er omfattet af aftalen med undtagelse fra punkterne 3 stk. 2. (flekstidsordning), 5 (rådgivningsforpligtelse), 10 (ingen firmabetalt pension ud over ATP), 12 (feriefridage) og 16 (kompetenceudvikling) stk. 1. Dette er specificeret i de pågældendes ansættelseskontrakter.

Undtaget fra aftalen er:

- Timelønnede ansatte uden fast skema, som fx undervisere, rådgivere, klinikpersonale og phonere
- Eksterne konsulenter med tidsbegrænset tilknytning og enkeltopgaver afgrænset i kontrakt/ordre, også selvom opgaven aflønnes som A- eller B skattepligtig indkomst

2. Aflønning

Sex & Samfund anvender principperne for Ny Løn i Staten. Akademiske medarbejdere indplaceres på de basisløntrin, der er aftalt mellem Finansministeriet og Akademiker Organisationerne. Indplacering sker i henhold til uddannelse og anciennitet jf. overenskomsten mellem Finansministeriet og Akademiker Organisationerne. HK – medarbejdere og studentermehjælpere indplaceres på de basisløntrin, der er aftalt mellem Finansministeriet og HK. For studentermehjælpere med bachelorgrad med et tillæg på 10 kr. pr. time. Studentermehjælpere som har mere end 2 års anciennitet hos Sex & Samfund oppebærer et tillæg på 7 kr. pr. time.

For at sikre at Sex & Samfunds lønninger følger statens udvikling har overenskomstparterne aftalt, at den samlede aftaleramme for overenskomstperioden er tilsvarende aftalerne på statens område. Der aftales således en generel lønstigning på 5,05 % på basisløntrin og tillæg. De generelle lønstigninger udmøntes efter følgende model:

- 1. april 2021:	0,80 %
- 1. oktober 2021:	0,30 %
- 1. april 2022:	1,19 %
- 1. oktober 2022:	0,30 %
- 1. april 2023:	1,48 %
- 1. oktober 2023	0,35 %

I overenskomstperioden følges statens reguleringsordning. Reguleringsordningen forventes at udmønte sig positivt med 0,63% i perioden. Reguleringsordningen udmøntes pr. 1. april 2022 og 1. april 2023. Såfremt reguleringsordningen udmøntes med anden procentsat, vil dette blive reguleret i den generelle lønstigning for det pågældende overenskomstår.

Skønnet for reststigningen er for perioden 2021-2024 estimeret til 0,50 pct. pr. år. Det betyder, at der skønnes at blive udmøntet 1,5% i reststigning i overenskomstperioden.

. Medarbejdere med mere end 10 års relevant erhvervserfaring oppebærer et pensionsgivende sluttrinstillæg på 750 kr. pr. måned (i 1. april 2018 niveau). Tillægget reguleres som øvrige løndele med første regulering den 1. oktober 2018.

Senest i marts måned hvert år optages drøftelser mellem TR og generalsekretær om og i givet fald hvor meget, der er til forhandling i henhold til lønpolitikken i Sex & Samfund det pågældende år.

Tillæg ydes i henhold til den enhver tid gældende lønpolitik for Sex & Samfund, der omfatter alle medarbejdere ansat over 10 timer ugentligt i Sex & Samfund undtagen generalsekretæren og afdelingschefer. Der kan forhandles om hhv. kompetencetillæg (pensionsgivende), funktionstillæg (pensionsgivende) og engangstillæg (ikke pensionsgivende). Kompetence- og funktionstillæg er minimum på kr. 1.500 pr. måned. Ved nyansættelse har den udvalgte kandidat ret til en lønforhandling, alene eller bistået af tillidsrepræsentanten, forinden ansættelseskontrakten underskrives. Allerede ansatte medarbejdere kan til enhver tid anmode om en lønforhandling med sin afdelingschef.

3. Arbejdstid

Som arbejdsplads søger vi at fremme en ramme, hvor den enkelte medarbejder har den maksimale selvforvaltning af arbejdstiden i forhold til de konkrete arbejdsopgaver. Men målet er også, at alle holder arbejdet inden for den normsatte arbejdstid (dvs. 37 timer ved fuldtidsansættelse). Det er i denne ånd nedenstående regler om arbejdstid, overarbejde m.v. er skrevet.

For fuldtidsansatte i Sex & Samfund er den ugentlige arbejdstid 37 timer inklusiv ½ times daglig frokost, hvor medarbejderen er til rådighed. Arbejdstiden placeres så vidt muligt på ugens 5 første dage inden for Sex & Samfunds officielle åbningstid mellem kl. 9-16. Ved deltidsansættelse aftales i hvert enkelt tilfælde normaltallet og placeringen.

Den enkelte medarbejders arbejdstid aftales med afdelingschefen under hensyntagen til arbejdets afvikling og foreningens flekstidsordning, jfr. stk. 2.

Medarbejderseminarer, konferencer, foreningsmøder og relevant, godkendt uddannelse er arbejdstid. Arbejdstiden beregnes i henhold til program/dagsorden, dog max 7,4 time/dag.

Stk. 2. Flekstidsordning:

Sex & Samfunds medarbejdere er, medmindre andet er aftalt, eller det ligger i stillingens indhold, omfattet af en flekstidsordning. Den enkelte medarbejders fikstid (dvs. det tidspunkt, hvor man skal være til stede på arbejdsstedet) omfatter tidsrummet 10-15. Fikstiden kan sættes ud af kraft for enkelte medarbejdere efter skriftlig aftale mellem den pågældende og afdelingschefen.

Medarbejdere, hvis arbejdsopgaver, herunder møde- og rejsevirkosomhed, medfører merarbejde udover 37 timer ugentligt, opsparer flekstid. For yderligere information om tjenesterejser henvises til pkt. 4.

Medarbejderne udfylder dagligt et kombineret time- og sagsregistreringsskema, hvoraf den aftalte normaltid fremgår. Systemet viser løbende, hvor mange flekstimer medarbejderen har til rådighed i forhold til normaltiden.

Opsparede flekstimer afvikles i forholdet 1:1 så hurtigt som muligt og så vidt muligt inden for det aktuelle kvartal. Fleksafvikling kan ske som timer, halve eller hele dage. Såfremt medarbejderen har opsparede flekstimer til gode ved et kvartals udgang efter fratræk af rådighedstimer, skal der aftales en afviklingsplan med den nærmeste leder. For det tilfælde der er negative normtal, skal afdelingslederen aftale en plan for normopfyldelse snarest muligt.

Timeregistreringsskemaet skal altid være opdateret og evt. fratræk af rådighedsforpligtelse registreres senest 10 dage inde i det nye kvartal.

Stk. 3. Arbejde fra eget hjem:

Den enkelte medarbejder kan efter aftale med afdelingschefen arbejde fra eget hjem. Medarbejderen skal dog stå til rådighed for telefonhenvendelser.

Stk. 4. Forskudt tid:

Medarbejdere i Sex & Samfund kan være ansat i stillinger, der medfører arbejde på forskudt tid. Dette kan indbefatte aftenmøder eller arbejde i weekender. Forpligtelsen til at arbejde på forskudt tid skal være anført i medarbejderens ansættelseskontrakt.

Arbejde på forskudt tid skal begrænses og aftales altid skriftligt med afdelingschefen.

Arbejde på forskudt tid i hverdage flekkes i forholdet 1:1.

Arbejde på forskudt tid på weekender og helligdage flekkes i forholdet 1:1,5.

Stk. 5. Overarbejde:

Overarbejde forstås som akut, pålagt arbejde ud over normal fuldtidsbeskæftigelse, som på forhånd er skriftligt godkendt af afdelingschefen. Der kan max. afholdes 7,4 timers overarbejde pr. weekend- og helligdag.

Overarbejde bør så vidt muligt undgås.

Overarbejde flekkes i forholdet 1:1,5. Overarbejde kan ikke udbetales som ekstra løn.

4. Tjenesterejser

Tjenesterejse foreligger, hvis arbejdet skal udføres på et andet sted end det faste arbejdssted. Alle arbejdsrelaterede udgifter i forbindelse med denne dækkes af Sex & Samfund, herunder transportudgifter (tog, bus, taxa, fly valgt ud fra den mest økonomiske løsning), forplejning efter regning (ved rejser under 24 timer) og logi, visum, rejseforsikring og påkrævede vaccinationer.

Diæter udbetales ved rejser over 24 timer efter de til enhver tid gældende regler fra SKAT. Diæter beregnes på basis af tjenesterejsens samlede længde og varighed med tjenestestedet som udgangspunkt både for så vidt angår start og afslutning, medmindre en beregning med udgangspunkt i bopælen medfører lavere omkostninger for Sex & Samfund.

Stk. 2. Arbejdstid ved tjenesterejser i og uden for Danmark på under 24 timer:

Ved tjenesterejser under 24 timer defineres arbejdstiden som de reelle timer, der er forbrugt under tjenesterejser. Der ydes ikke diæter. Udgifter refunderes efter regning.

Stk. 3. Arbejdstid ved tjenesterejser i og udenfor Danmark i mere end 24 timer:

- Ved tjenesterejser der strækker sig over 24 timer udbetales en kompensation på 700 kroner (+ feriepenge + pension) per døgn. Udbetalingen følger diætberegningen fra rejsestart til rejseafslutning.
- Arbejdstid og rejsetid skal under tjenesterejser registreres som den faktiske tid dog aldrig mere end 7,4 timer per dag. Bemærk at på ud- og hjemrejsedage vil man maksimalt kunne påføre 7,4 timer, også selv om der udføres arbejdstimer, der ikke direkte har med tjenesterejsen at gøre.
 - Rejsetid registreres med den reelle rejsetid, dog max 7,4 timer per dag. Dog vil en medarbejder aldrig skulle anvende egen flekstid for at kompensere for at en given rejse ikke opfylder den daglige normtid på 7,4 timer.
 - Tjenesterejser, som inkluderer arbejde lørdag, søndag og helligdage, flekses i forholdet 1:1,5. Arbejde på disse dage skal dog ske i henhold til forudgående aftale med afdelingsleder. Rejsetid på lørdage, søndage og helligdage registreres 1:1 og udløser ikke overarbejde

Stk. 4. Afvikling af flekstid efter tjenesterejser

Flekstid, der er opsparet i forbindelse med en tjenesterejse, bør afvikles i umiddelbar forlængelse af rejsen. Aftale herom laves med afdelingschefen inden rejsen påbegyndes.

5. Rådighedsforpligtelse

AC-ansatte og andre, der er omfattet af rådighedsforpligtelsen på 20 timer i kvartalet, får udbetalt et rådighedstillæg i henhold til anciennitet efter endt uddannelse.

Bestemmelsen dækker forpligtelse til et merarbejde på indtil 20 timer i kvartalet.

Rådighedsforpligtelsen omfatter de samme arbejdsopgaver, som man er forpligtet til at udføre inden for den normale arbejdstid.

Rådighedsforpligtelsen dækker både en forpligtelse til at stå til rådighed og til at præstere merarbejde i indtil 20 timer i kvartalet, uanset om det udføres på tjenestestedet, i hjemmet eller andre steder.

Rådighedsforpligtelsen på indtil 20 timer i kvartalet kan ikke konverteres til en permanent udvidelse af den daglige, ugentlige eller månedlige arbejdstid.

Sex & Samfund har aftalt, at rådighedsforpligtelsen på 20 timer i kvartalet opdeles, så der ikke skal redegøres for ½ af tiden, mens ½ af tiden modregnes i timeregnskabet ved udgangen af hvert kvartal. Det betyder, at hvis en medarbejder i løbet af et kvartal har mertimer, vil de første 10 timer blive indregnet som en del af rådighedsforpligtelsen.

Hvis der er timer udover 10 skal disse som udgangspunkt afvikles i det efterfølgende kvartal efter aftale med afdelingschefen.

6. Sygdom

Medarbejderen har ret til fuld løn under sygdom. Fravær skal meddeles til sekretariatet så tidligt som muligt. Ved mere end 3 dages sygdom bedes forventet tilbagekomst meddelt til afdelingschefen hurtigst muligt.

I tilfælde af længevarende sygdom, kan Sex & Samfund fra 3. dagen bede om en mulighedserklæring og/eller en varighedserklæring med henblik på at optage samtaler med den sygemeldte om tilbagevenden til arbejdet og på at lægge en plan herfor. Udgifterne til disse erklæringer afholdes af Sex & Samfund.

Medarbejderen indkaldes til en personlig samtale senest 4 uger efter den første sygedag. Giver sygdommen eller praktiske omstændigheder ikke mulighed for en personlig samtale, så holdes samtalen så vidt muligt telefonisk. Medarbejderen har pligt til at medvirke i opfølgning på sygemeldingen jf. gældende love og bekendtgørelser på sygedagpenge – og beskæftigelsesområdet.

Såfremt medarbejderen skal gennemgå et lægefagligt anbefalet udrednings- eller diagnosticeringsforløb, så har medarbejderen ret til fravær med sædvanlig løn i forbindelse hermed.

7. Børns sygdom

Medarbejdere har ret til frihed med fuld normal løn ved barns sygdom på 1. og 2. sygedag, når barnet er hjemmeboende og under 18 år.

Meddelelse gives til afdelingschefen.

8. Barsel- og adoption

Sex & Samfund følger den til alle tider gældende barselsaftale i staten med følgende undtagelser:

Fædre har ret til at deltage i moderens graviditetsundersøgelser med løn.

Kvindelige medarbejdere har ret til lønnet fravær ved graviditetsundersøgelser (ingen bestemmelse om placering af undersøgelse).

Kvindelige medarbejdere har ret til fuld normal løn under graviditetsorlov fra 4 uger før det forventede fødselstidspunkt jfr. Vandrejournalen.

Medarbejdere der ikke i medfør af ovenstående aftale har ret til omsorgsdage har ret til 2 omsorgsdage med sædvanlig løn i hvert kalenderår. Ikke afholdt omsorgsdage bortfalder ved kalenderårets udløb og kan ikke udbetales kontant. Ikke afholdte omsorgsdage bortfalder ligeledes i forbindelse med en medarbejders fratreden og udbetales ikke kontant.

Planlægning og afholdelse af omsorgsdage sker på samme måde som omsorgsdage efter ovenstående aftale.

9. Forsikringsdækning

Ansatte i Sex & Samfund er dækket af forsikringer i Tryg og gennem pensionsordningens forsikringsdel (sidstnævnte gælder ikke studentermedhjælpere). Under rejse til/fra og arbejde i udlandet dækker Tryg Erhvervsrejseforsikring.

10. Firmabetalt pension

Månedslønnede ansatte i Sex & Samfund er omfattet af en obligatorisk firmapension tegnet i et pensionselskab der besluttes efter drøftelse i Samarbejdsudvalget. Pensionsbidraget per 1.10.2007 udgør 17,1 % af bruttolønnen. Heraf regnes 1/3 for at være den ansattes egetbidrag.

Tilbagekøb af pensionsbidrag uden forbindelse med pensionsbegivenhedens indtræden kan ikke finde sted. Dog kan tilbagekøb finde sted for så vidt angår pensionsbidrag, der er indbetalt for udenlandske statsborgere i forbindelse med, at de tager bopæl uden for Danmark efter en periode med ansættelse efter denne overenskomst.

11. Ferie

Sex & Samfunds medarbejdere optjener og afholder ferie i henhold til Ferieloven.

Til medarbejdere, der holder ferie med løn, ydes et særligt ferietillæg på 1,5 %.

De 1,5 % udbetales 2 gange årligt i slutningen af maj og i slutningen af august, jf. Ferielovens § 18.

Hvis en medarbejder har brugt ferie på forskud, kan Sex & Samfund ved fratræden kræve tilbagebetaling for forskudsferien.

12. Feriefridage

Sex & Samfunds medarbejdere har ret til 5 feriefridage, som optjenes i kalenderåret, således at der optjenes ret til 3,08 timer per måned.

Feriefridagene afholdes i perioden fra 1. maj – 30. april og placeres efter samme regler som restferie, jf. Ferieloven. Uanset jobskifte kan der ikke holdes mere end 5 feriefridage i perioden.

Ved fratrædelse udbetales feriefridagene, såfremt de ikke er afholdt forinden.

13. Fri- og helligdage samt mærkedage

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

- Alle officielle danske helligdage
- Grundlovsdag
- Juleaftensdag
- Nytårsaftensdag

- Ved jubilæer i Sex & Samfund 5, 10, 15 og 20 år: 1 fridag
- Ved runde fødselsdage: 1 fridag

Det er dog en forudsætning, at man tager fri i forbindelse med den pågældende begivenhed.

Ved jubilæer afholder Sex & Samfund et jubilæumsmøde for sekretariatet med forplejning efter normale mødestandarder.

Stk. 2. Alvorlig sygdom, dødsfald og begravelse i nærmeste familie (dvs. ægtefælle/partner, børn, børnebørn, forældre, svigerforældre, bedsteforældre, svigerbørn og søskende): 1 uges frihed heraf 1 dag med løn eller efter aftale.

Stk. 3. Hvis der er eksamen i forbindelse med afslutning af et kursus, der er relevant for arbejdspladsen, gives der fri med løn på selve eksamensdagen.

14. Personalegoder

Der afsættes en ramme på 3000 kr. årligt pr. medarbejder (ansatte, tidsbegrænsede ansatte, studentermedhjælpere, løntilskud, samt praktikanter på minimum 30 t. ugentligt) til personalegoder. Beløbet indgår i og anvendes fra samlet pulje, der er således ikke tale om et beløb til personlig disposition til personalegoder.

Af beløbet reserveres 500 kr. pr. medarbejder (inkl. praktikanter og personer ansat i løntilskudsjob) til en julegave. Herudover disponerer ledelsen over puljens anvendelse efter drøftelse i SU.

15. Kompetenceudvikling

Der afholdes en gang årligt medarbejderudviklingssamtaler (MUS). Samtalen finder sted mellem medarbejderen og afdelingschefen. Samtalen har til formål at sikre, at den ansattes faglige og personlige kvalifikationer anvendes og udvikles bedst muligt. Samtale om medarbejderens kompetenceudvikling (nye opgaver i afdelingen og i andre afdelinger, eksterne kurser, faglig fordybelse og lignende) det kommende år er et fast punkt i samtalen.

Stk. 2. Der sættes i hvert budgetår en pulje af til kompetenceudvikling

Puljen udgør som minimum 3.750 kr. pr. fuldtidsmedarbejder (eksklusiv ledere, studentermedhjælpere og praktikanter). Beløbet er pr. 1 april 2021 og reguleres svarende til procentreguleringen i overenskomstens pkt. 2 (aflønning).

Beløbet indstilles af ledelsesgruppen, drøftes i SU og godkendes sammen med det øvrige budget i bestyrelsen.

Det afsatte beløb til kurser og efteruddannelse på budgettet deles i 1 mindre central pulje til fælles aktiviteter og et antal decentrale puljer. Tillidsrepræsentanten og dennes suppleant modtager ved afslutningen af hvert budgetår information fra generalsekretæren om, hvor stort et beløb der er udmøntet til kompetenceudvikling samt, hvordan beløbet er fordelt blandt de enkelte medarbejdere.

Stk. 3. Alle ansatte, også løntilskud, praktikanter og studenter, på sekretariatet er omfattet af muligheden for at få tilskud til uddannelse. Pengene fordeles af afdelingschefen efter individuel ansøgning indenfor følgende ramme:

- Der lægges vægt på at eksterne kurser har en høj kvalitet og om muligt også er akkrediterede uddannelser, der udløser ECTS point
- Der lægges vægt på at uddannelse/kursus er relevant for Medarbejderen i dennes varetagelse af nuværende eller fremtidige opgaver i Sex & Samfund og/eller i form af forøget employability for Medarbejderen.
- Der gives tilskud til kurser / uddannelse til dele af og/eller hele deltagergebyret
- Der gives tilskud til de bøger, der fremgår af pensumlisten
- Der gives tilskud til transportudgifter

Stk. 4. Deltagelse i kurser og efteruddannelse, der er aftalt som led i kompetenceudvikling i Sex & Samfund, afvikles som fri med løn. Der kan ikke tælles mere end timetallet på en normal arbejdsdag. Deltagelse i kurser og uddannelse udenfor normal arbejdstid, om aftenen og i weekenderne, kan som hovedregel ikke tælle som fri med løn, og evt. rejseaktivitet i forbindelse med uddannelse / kursus er ikke dækket af bestemmelser om rejsekompensation og diætberegning, medmindre deltagelsen er pålagt tjeneste. I særlige tilfælde kan der ved kurser og efteruddannelse indgås aftale mellem medarbejderen og afdelingschefen om en kompenserende timeregistrering for forbruget af medgået tid ved aktiviteten.

Stk. 5. Medarbejdernes kompetenceudvikling drøftes samlet i SU med henblik på løbende at sikre alle medarbejders mulighed for kompetenceudvikling samt gennemsigtighed i tildeling af midler til denne.

16. Seniorordninger

Medarbejdere, der er fyldt 59 år, skal til medarbejderudviklingssamtalen have tilbud om en seniorsamtale. En seniorordning kan tilbydes en medarbejder, hvis begge disse forudsætninger er opfyldt:

- Efter medarbejderen er fyldt 60
- Når medarbejderen har mindst 5 års anciennitet i Sex & Samfund

Stk. 2. Det kan aftales, at medarbejderen går ned i ugentlig arbejdstid, dagligt eller som en hel eller delvis fridag pr. uge. Arbejdstiden skal mindst udgøre 15 timer pr. uge efter nedsættelsen.

Stk. 3. Det kan aftales, at Sex & Samfund indbetaler et ekstra pensionsbidrag, der højst må svare til forskellen mellem det aktuelle samlede pensionsbidrag, og det samlede pensionsbidrag ved den hidtidige beskæftigelsesgrad.

Stk. 4. I det kalenderår hvor en medarbejder fylder 59 år tildeles én seniorfridag som tildeles ved ferieårets begyndelse. Herefter tildeles seniorfridagen årligt ved ferieårets begyndelse.

Seniorfridage skal afholdes inden for ferieåret. Ved fratrædelse udbetales seniorfridagen, såfremt den ikke er afholdt forinden.

17. Orlov

Efter aftale kan der ydes orlov uden løn i indtil 12 måneder ad gangen. Der optjenes anciennitet under orloven.

Stk. 2. Det tilstræbes, at der ydes orlov til uddannelse samt for udstationering til opgaver, der har særlig relevans for arbejdet i Sex & Samfund.

Stk. 3. I tilfælde af alvorlig sygdom hos nærtstående kan der gives orlov til pasning af den pågældende. Medarbejderen oppebærer ikke løn under orloven.

18. Afskedigelse

Afskedigelse fra Sex & Samfund kan være begrundet i ændringer i foreningens forhold eller i den ansattes personlige forhold.

Stk. 2. Afsked på grund af væsentlige ændringer i Sex & Samfund f.eks. i form af bortfald af bevillinger, arbejdsopgaver eller faldende indtægter i øvrigt, hvor foreningen kommer i en situation, så afskedigelser vil være nødvendige, skal ledelsen på et så tidligt tidspunkt som muligt forelægge sagen for medarbejderne (evt. i Samarbejdsudvalget).

Inden endelig beslutning om afskedigelse tages, skal følgende forhold være undersøgt:

- budgetgennemgang for at afprøve mulige besparelser eller forbedringer
- personaletilpasning søges realiseret via den naturlige afgang af personale
- nyansættelser søges undgået gennem tilpasning af eksisterende personale til eventuelle nye arbejdskrav

Stk. 3. I prøvetiden kan afskedigelse ske med 14. dages varsel på grundlag af en samlet vurdering af arbejdsindsats, samarbejdsevne, sygedage m.v.

Stk. 4. Efter prøvetiden kan afskedigelse ske, hvis de minimumskrav, der stilles til den enkelte medarbejder, ikke honoreres. Afskedigelse sker inden for de rammer, der er fastsat ved kollektive aftaler, funktionærlov m.v. og kan finde sted af følgende grunde:

1. Tilsidesættelse af pligter som udtrykkeligt eller efter forholdets natur påhviler medarbejderen i relation til ansættelsesforholdet i Sex & Samfund.
2. Arbejdsindsatsen er mængde- og eller kvalitetsmæssigt klart utilfredsstillende, uden at dette kan tilskrives tildeling af arbejdsopgaver, der er urimelige under hensyn til den pågældendes erfaring og uddannelse.
3. Der er opstået alvorlige samarbejdsvanskeligheder, som i det væsentligste skyldes den pågældendes indstilling eller handlinger.
4. Antallet af sygedage/sygeperioder er uforeneligt med rimelig arbejdsindsats, og der ikke er udsigt til bedring af dette forhold foreløbigt.
5. Der er begået sådanne handlinger, at der i henhold til gældende love og overenskomster er adgang til opsigelse uden varsel.

Afskedigelse begrundet i medarbejderens forhold, medmindre der er tale om bortvisningsgrund, forudsætter, at den pågældende medarbejder i forvejen skriftligt af lederen er blevet gjort opmærksom på det utilfredsstillende forhold og har haft mulighed for at udtale sig herom og har haft en rimelig frist (3-6 måneder) til at ændre disse forhold.

Stk. 5. Opsigelse fra Sex & Samfunds side kan ske med 1 måneds varsel til fratrædelse ved en måneds udgang indenfor de første 6 måneders ansættelse. Efter denne periode udvides opsigelsesvarslet til 3 måneder. Når medarbejderen har været ansat i 3 år, 6 år eller 9 år er opsigelsesvarslene henholdsvis 4, 5 eller 6 måneder, som er maksimum.

Stk. 6. Medarbejderens opsigelsesvarsel er, medmindre andet er aftalt, altid 1 måned til ophør ved en måneds udgang.

Stk. 7. Ved opsigelse begrundet i nedskæringer eller omstruktureringer vil Sex og Samfund i videst muligt omfang imødekomme medarbejderens ønsker fx ift. fritstilling, outplacement og efteruddannelse, under hensyntagen til medarbejderens og Sex& Samfunds forhold.

19. Tillidsrepræsentanter

"Aftale om tillidsrepræsentanter for ansatte på overenskomstvilkår i Staten, Folkekirken mv." er gældende.

Der kan vælges 1 tillidsrepræsentant og 1 tillidsrepræsentantsuppleant. Der kan vælges yderligere én tillidsrepræsentant blandt HK'erne når der er 3 HK'er blandt medarbejderne i Sex & Samfund. Klubben organiserer valget.

Stk. 3. Medarbejdere, der er valgt som tillidsrepræsentant og dennes suppleant, skal have den fornødne tid til varetagelse af deres hverv. Aftale af 26. september 2011 om TR forhold i Sex & Samfund er gældende som udfyldende til dette punkt i overenskomsten.

Stk. 4. Det tilstræbes, at tillidsrepræsentanten er medarbejderrepræsentant i SU.

20. Uddannelsesfonden (vedr. HK medarbejdere)

Arbejdsgiver bidrager til Uddannelsesfonden med det til enhver tid gældende ørebeløb pr. præsteret arbejdstime. Beløbet opkræves af det kooperative fællesforbund.

21. Tvister

Enhver uenighed om forståelsen af denne aftale kan af hver af parterne søges bilagt ved mægling eller eventuelt ved voldgift, jf. reglerne i stk. 2.

Stk. 2

Såfremt en af parterne forlanger det, skal striden søges bilagt ved et mæglingsmøde, der afholdes snarest muligt mellem parterne.

Parterne udpeger i enighed en mægler.

Opnås der ikke ved denne mægler en løsning af striden, kan sagen af hver af parterne henvises til endelig afgørelse ved en voldgiftsret. Voldgiftsretten består af fem medlemmer, hvoraf to vælges af virksomheden og to af den faglige organisation, samt en opmand, der vælges af voldgiftsrettens medlemmer. Såfremt der ikke opnås enighed om valget af opmand, anmodes arbejdsrettens formand om at udpege denne.

Stk. 3

Reglerne i stk. 1 og 2 finder tilsvarende anvendelse ved påstand om brud på overenskomsten, hvorved de i loven om arbejdsretten indeholdte bestemmelser finder anvendelse med de nødvendige tilpasninger.

København d.02-03-2022



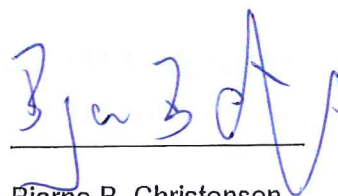
For Akademikerorganisationerne

René Óli Rasmussen, Djøf



For HK Service Hovedstaden

Helle Thorsen



Bjarne B. Christensen

Generalsekretær

26/3-2022