Udgave 2. maj 2025

Fællesoverenskomst

For medarbejdere i

AIDS-Fondet

2024-2026

Udgave 2. maj 2025

Indhold

Kapitel 1 Overenskomstens område 4
§ 1. Overenskomstens område 4
§ 2. Ansættelse 4
Kapitel 2 Løn, anciennitet og pension 4
§ 3. Løn m.v. 4
§ 4. Fritvalgs Lønkonto 5
§ 5. Lønanciennitet 7
§ 6. Lønudbetaling, lønberegning m.v. 7
§ 7. Pension 7
§ 8. Timelønnede 7
Kapitel 3 Arbejdstid 8
§ 9. Arbejdstid 8
§ 10. Over- og merarbejde 8
§ 11. Forsøgsordning med ændret normperiode 9
Kapitel 4 Fravær 10
§ 12. Ferie, feriefridage og særlige fridage 10
§ 13. Sygdom 11
§ 14. Graviditet, barsel, adoption og omsorgsdage, samt tjenestefrihed af familiemæssige årsager 11
§ 15. Kompetenceudvikling 12
§ 16. Efter- og videreuddannelse 12
Kapitel 6 Øvrige bestemmelser 12
§ 17. Seniorordning 12
§ 18. Opsigelse og bortvisning 13
§ 19. Vikarer 14
§ 20. Tjenestefrihed 14
§ 21. Tjenesterejser, befordringsgodtgørelse, diæter, time- og dagpenge 14
§ 22. Tavshedspligt 14
§ 23. Øvrige vilkår 14
Kapitel 7 Tillidsrepræsentanter og samarbejde 14
§ 24. Tillidsrepræsentanter og samarbejdsudvalg 14
§ 25. Arbejdsmiljø 15
§ 26. Hovedaftale 15
§ 27. Ikrafttræden og opsigelse 15
Protokollat 1 Organisationsaftale for sygeplejersker m.fl. 17
§ 1. Dækningsområde 17

§ 2. Løn 17
§ 3. Pension 18
§ 4. Supervision, efter- og videreuddannelse 19
Bilag 1 Ernæringsassistentelever og voksenlærlinge 20
§ 1. Ernæringsassistentelever 20
§ 2. Voksenelever 20
§ 3. Arbejdsbeklædning 20
§ 4. Arbejdstid 20
Protokollat 2 21
§ 1. Område 21
§ 2. Løn 21
§ 3. Pension 21
§ 4. Fratrædelsesgodtgørelse 21
§ 5. Uddannelsesfond 21
§ 6. Særlige bestemmelser 21

Kapitel 1 Overenskomstens område

§ 1. Overenskomstens område

Nærværende fællesoverenskomst omfatter alle medarbejdere, hvor de forhandlingsberettigede organisationer har tiltrådt overenskomsten.
Fællesoverenskomsten udgør sammen med organisationsaftalerne det samlede grundlag.

Stk. 2. Medarbejdere på særlige vilkår, f.eks. på flexvilkår, skånejob m.v. er omfattet af overenskomsten.

§ 2. Ansættelse

Ved annoncering skal det oplyses, at der er indgået overenskomst.

Kapitel 2 Løn, anciennitet og pension

§ 3. Løn m.v.

De ansattes lønninger og eventuelle tillæg fremgår af hver enkelt organisationsaftale.

Deltidsbeskæftigede

a. Nedsat arbejdstid kan bevilges under forudsætning af, at det er forenligt med arbejdets tarv. I så fald reduceres lønnen tilsvarende.
b. Deltidsbeskæftigede aflønnes med månedslønnen beregnet forholdsmæssigt af den for den tilsvarende heltidsbeskæftigede gældende månedsløn, idet der som omregningssats anvendes følgende formel:

$$\frac{\text{Antal timer x månedsløn}}{37}$$

c. Deltidsbeskæftigede kan ikke ansættes på et timetal, der er mindre end det tal, der berettiget til medlemskab af en statsanerkendt arbejdsløshedskasse, samt berettiger til at være omfattet af Funktionærloven, p.t. 8 timer pr. uge.
d. Ved ansættelse af deltidsbeskæftigede aftales i hvert enkelt tilfælde arbejdstidens længde og placering. Ændring heraf kan kun ske med Funktionærlovens varsel.

Beregning af løn for brudte måneder

a. Når lønnen for enkelte dage skal beregnes ved til- eller fratræden i månedens løn, beregnes lønnen som 1/25 af månedslønnen for hver dag pågældende er i arbejde.
b. Der betales for frilørdage og søgnehelligdage, der falder inden for arbejdsperioden.

Ved fravær på grund af ferie eller fridage fradrages der 1/25 af månedslønnen for hver feriedag/fridag.

Stk. 2. Den enkelte medarbejder tildeles et overenskomsttillæg som et fast beløb. Dette beløb udgør kr. 196,11 pr. måned (31/3 2012-niveau). Med virkning fra 1. april 2025 forhøjes overenskomsttillægget til kr. 500 pr. måned (31/3 2012-niveau).

Tillægget for deltidsbeskæftigede beregnes som en forholdsmæssig del af tillægget for en fuldtidsbeskæftiget.

Stk. 3. Udover de i protokollaterne anførte lønninger og tillæg, kan der aftales funktions- og kvalifikationstillæg.

Stk. 4. Der forhandles en gang årligt med virkning fra 1. januar det pågældende år.

Forhandlingerne afholdes mellem AIDS Fondet og en tillidsrepræsentant valgt i henhold til § 24.

Bestemmelsen er ikke til hinder for supplerende individuelle lønforhandlinger.

Stk. 5. Lønforholdene for den enkelte ansatte skal vurderes ved den årlige lønforhandling.

Det indgår i ledelsens vurdering, at der skal være en sammenhæng imellem lønfastsættelsen og en samlet vurdering af stillingsindehaverens relevante kvalifikationer og funktioner, således at udgangspunktet er, at der ydes sammenlignelig løn for sammenlignelige funktioner og kvalifikationer og således, at lønfastsættelsen opleves som retfærdig.

Stk. 6. De lokale parter aftaler rammerne for de årlige lønforhandlinger.

§ 4. Fritvalgs Lønkonto

Bestemmelsen træder i kraft 1. januar 2025.

For at imødekomme individuelle ønsker om frit valg mellem løn eller fritid afsættes der følgende % af den ferieberettigede løn til Fritvalgsordningen:

- Medarbejdere omfattet af dækningsområdet for protokollat 1 med pågældende aften- og weekendarbejde: 4 % af den ferieberettigede løn.

- Medarbejdere omfattet af dækningsområdet for protokollat 1 uden pågældende aften- og weekendarbejde: 1,5 % af den ferieberettigede løn.

- Medarbejdere omfattet af dækningsområde for protokollat 2: 4,5 % af den ferieberettigede løn.

I beløbet er indeholdt feriegodtgørelse samt feretillæg af opsparingen, også selv om det udbetales som løn. Beløbet indgår i den ferieberettigede løn.

Anvendelse

Den enkelte medarbejder vælger senest den 30. november hvert år, med virkning for det efterfølgende kalenderår fra 1. januar til og med 31. december, mellem løn og frihed. Der kan

vælges flere elementer samtidig, dog maksimalt den frihed som den konkrete fritvalgsprocent svarer til pr. kalenderår.

Der er med fritvalgsordningen ikke skabt ret til ny frihed.

Der kan vælges én gang pr. kalenderår, og dette valg er bindende for medarbejderen.

A. Løn
Når der vælges løn, udbetales de aftalte pct.-point løbende med månedslønnen. Der afregnes ikke pension, ferietillæg, feriegodtgørelse, store bededagstillæg og fritvalg af udbetalingen.

Eksempel 1: Hvis en medarbejder med en fritvalgsprocent på 1,5 % vælger at anvende 1 % af Fritvalgsordningen til lønudbetalingen, vil resten af Fritvalgsordningen udgøre 0,5 % af den ferieberettigede løn.

B. Frihed
Medarbejderen kan vælge op til følgende fritvalgsdage til en værdi af 0,50 % pr. dag pr. kalenderår:

- Medarbejdere omfattet af dækningsområdet for protokollat 1 med påregneligt aften og weekendarbejde: 8 dage.
- Medarbejdere omfattet af dækningsområdet for protokollat 1 uden påregneligt aften- og weekendarbejde: 3 dage.
- Medarbejdere omfattet af dækningsområde for protokollat 2: 9 dage.

Såfremt medarbejderen vælger frihed, nedsættes fritvalgsprocenten for perioden med 0,50 pct.-point pr. fritvalgsdag.

For medarbejdere, der tiltræder i det løbende kalenderår, nedsættes fritvalgsprocenten for perioden med en forholdsmæssig faktor ud over 0,50 pct.- point pr. fritvalgsdag under hensyntagen til hvornår på året, medarbejderen tiltræder.

Frivalgsdagene afholdes løbende efter aftale mellem Aids Fondet og den enkelte medarbejder. Såfremt Aids-Fondet og medarbejderen ikke kan blive enige om fritvalgsdagenes placering, kan disse placeres med mindst 1 måneds varsel.

Når der holdes fritvalgsdage, får medarbejderen udbetalt sin sædvanlige løn.

Fritvalgsdagene udbetales ved udgangen af kalenderåret, såfremt de ikke er afholdt, jf. punkt A.

Ved fratræden udbetales eventuelle ikke afholdte fritvalgsdage, jf. punkt A.

Eksempel 2: Hvis en medarbejder med en fritvalgsprocent på 4 vælger at holde 2 fritvalgsdage, vil resten af fritvalgskontoen udgøre 3 %. Den resterende del af Fritvalgsordningen kan anvendes som løn.

Foretager medarbejderen ikke et valg inden 1. april 2025, udbetaler Aids Fondet hele Fritvalgsordningen sammen med medarbejderens månedsløn, jf. Punkt A.

Ved tiltrædelse i det løbende kalenderår foretager medarbejderen valget i forbindelse med tiltrædelsen. Såfremt der ikke er truffet et valg inden tiltrædelsestidspunktet, udbetales hele Fritvalgsordningen sammen med medarbejderens månedsløn, jf. punkt A, indtil nyt valg kan foretages for det efterfølgende kalenderår.

Såfremt medarbejderen ikke foretager et nyt valg inden en 30. november, fortsætter den af medarbejderen tidligere valgte ordning.

§ 5. Lønanciennitet

Lønanciennitet regnes fra den 1. i måneden og altid i hele måneder.

Stk. 2. Ved ansættelser, hvor der forudsættes en afsluttet uddannelse, fastsættes lønanciennitet på baggrund af det tidsrum medarbejderen har været beskæftiget med arbejde betinget af uddannelsen.

Stk. 3. AIDS-Fondet kan forhøje lønanciennitet, selv om den forudgående beskæftigelse ikke kan regnes efter stk. 2. Det forudsættes, at en konkret vurdering af medarbejderens tidligere arbejdsmæssige erfaringer og kvalifikationer m.v. set i relation til stillingen giver grundlag herfor.

Stk. 4. Der optjenes fuld lønanciennitet ved mindst 8 timers beskæftigelse pr. uge i gennemsnit. Ved en beskæftigelsesgrad på under 8 timer pr. uge i gennemsnit optjenes halv lønanciennitet.

§ 6. Lønudbetaling, lønberegning m.v.

Lønudbetaling og indbetaling af eventuelle pensionsbidrag sker månedsvis bagud.

Lønberegning: timelønnen udgør grundløn, tillæg og pension opgjort pr. måned: 160,33.

§ 7. Pension

Medmindre andet fremgår af det organisationsspecifikke protokollat, udgør pensionen 18 % af den samlede løn jf. § 3. Pensionen indbetales i henhold til det pensionsselskab, der er nævnt i det organisationsspecifikke protokollat. Pensionsordningen kan ikke genkøbes.

Timelønnede er omfattet af pensionsordningen.

Stk. 2. AIDS Fondet indbetaler det samlede pensionsbidrag, hvoraf 1/3 anses for at være den ansattes eget bidrag. Der sker intet fradrag i den ansattes løn. Lønspecifikationen skal indeholde oplysninger herom.

§ 8. Timelønnede

Ansættelse på timelønsvilkår kan ske når ansættelsen er af midlertidig, og maksimalt af en måneds varighed.

Timelønnede er omfattet af overenskomsten

Stk. 2. Timelønnen beregnes i henhold til § 5. Timelønnede har ret til lønudbetaling hver 14. dag.

Kapitel 3 Arbejdstid

§ 9. Arbejdstid

Den gennemsnitlige ugentlige arbejdstid for en fuldtidsansat er 37 timer, der fordeles på ugens første fem hverdage. Den årlige normtid for en fuldtidsstilling er 1924 timer.
Arbejdstidens placering tilrettelægges efter lokal aftale, og kan når opgaverne tilsiger det placeres i weekender og på søgnehelligdage.

Der kan indgås lokalaftale om flextid. Aftalen skal tage stilling til flexsaldoen i tilfælde af at ansættelsen ophører.

Medarbejdere tilrettelægger deres arbejdstid, inden for rammerne af den aftalte arbejdstid, den lokale aftale om arbejdstidens placering og evt. aftale om flekstid.

Stk. 2. Under forudsætning af, at den daglige arbejdstid er over 4 timer, inkluderer arbejdstiden 1/2 times daglig betalt spisepause.

Stk. 3. Når der forekommer en søgnehelligdag har medarbejderen krav på en ekstra fridag. Fridagen placeres som udgangspunkt på søgnehelligdagen. Ved arbejde på en søgnehelligdag, har medarbejderen krav på erstatningsfrihed efter reglerne om overarbejde, jf. § 10.

§ 10. Over- og merarbejde

Over- og merarbejde forekommer ved ekstraordinære opgaver og/eller akutte opgaver, der ikke kan løses inden for den aftalte arbejdstid jf. § 9.

Overarbejde er pålagt tjeneste i forlængelse af den daglige arbejdstid og/eller tjeneste ud over den fuldtidsansattes ansættelsesbrøk. Overarbejde skal så vidt muligt undgås.
Overarbejde honoreres i forholdet 1:1,5.

Merarbejde er tjeneste, der ikke er overarbejde, jf. stk. 1, og som ligger ud over medarbejderens ansættelsesbrøk. Merarbejde honoreres i forhold til 1:1.

Stk. 2. Over- og merarbejde godtgøres med frihed eller betaling efter aftale med den ansatte.

Såfremt der ikke indgås aftale om afspadsering, afvikles optjente timer så vidt muligt i den efterfølgende måned. Saldoen for den enkelte medarbejders merarbejde må pr. 1. december i det gældende år maksimalt være svarende til den aftalte arbejdstid.

Stk. 3. I forbindelse med afviklingen af over- og merarbejde (som hele dage eller reduceret arbejdstid) er det i udgangspunktet medarbejderens ønsker, til hvornår de ekstra timer afvikles, der følges. Afvikles sker dog under hensyn til virksomhedens drift.

§ 11. Tilrettelæggelse med ændret normperiode

Det kan aftales konkret med den enkelte ansatte, at der i perioder med særlige arbejdsbelastninger kan indgås aftale om en tidsbegrænset ændring af normperioden.

Placeringen af de ugentlige timer aftales i forbindelse med indgåelsen af aftalen.

Tillidsrepræsentanten involveres i aftalen.

Stk. 2. Normperiodens længde aftales med den enkelte medarbejder lokalt. Normperioden kan dog ikke være kortere end 4 uger og maksimalt udgøre 14 uger.

Stk. 3. Den gennemsnitlige ugentlige arbejdstid opgjort over en normperiode er fortsat 37 timer for fuldtidsansatte.

Stk. 4. Normtimetallet kan ikke ændres under afvikling af ferie.

Normtimetallet for fuldtidsansatte nedsættes med 7,4 timer pr. søgnehelligdag og aftalte fridage i overenskomsten.

Under sygdom anvendes det aftalte antal timer i forhold til opgørelsen af normperioden.

Eksempel:
Er der en sygedag i en uge, hvor der er aftalt 50 timers arbejde, vil der være tale om 10 timers sygdom set i forhold til normperioden.

For medarbejdere på deltid nedsættes normtimetallet forholdsmæssigt.

Eksempel:
Hvis normperioden er 14 uger, er normtimerne for en fuldtidsansat:
37 timer x 14 = 518 timer.

Hvis normperioden er 4 uger, er normtimerne for en ansat på 30 timer ugentlig: 30 timer x 4 = 120 timer eller for 14 uger = 420 timer.

Stk. 5. Der præsteres ekstratimer i de uger, hvor der gensidigt vurderes behov for ekstra arbejdskraft.

I forbindelse med afviklingen af de ekstra timer (som hele dage eller reduceret daglig arbejdstid) er det i udgangspunktet medarbejderens ønsker, til hvornår de ekstra timer afvikles, der følges. Afviklingen sker dog under hensyn til virksomhedens drift.

Stk. 6. Medarbejderen og dennes leder fører en fælles opgørelse af arbejdstiden i perioden.

Ved normperiodens afslutning skal den ansattes normtimer gå op. Det vil sige, at der ikke må have været præsteret flere eller færre normtimer, end hvad der svarer til ansættelsesbrøken.

De ugentlige timeindberetninger til ledelsen i den fælles opgørelse af arbejdstiden danner grundlaget for opgørelsen af det samlede antal timer i den aftalte normperiode.

Stk. 7. Hvis der ved normperiodens udløb er et overskud i forhold til normtimetallet - dvs. at der har været præsteret flere timer, end medarbejderen er ansat til – vil timerne betragtes som overarbejdstimer, der håndteres i henhold til overenskomstens § 10 (50 % tillæg).

Er der derimod et underskud – dvs. at der har været præsteret færre timer, end medarbejderen er ansat til - kan der ikke rettes op på dette ved at anvende afspadsering, ferie eller træk i lønnen. Det er arbejdsgivers risiko, at der præsteres for få timer.

Stk. 8. Ved fratrædelse i normperioden skal normtimerne opgøres på fratrædelsesdagen.

Eventuelle overskydende timer udbetales med 50 % tillæg.

Ved eventuelt underskud af timer kan arbejdsgiver benytte opsparet frihed eller inddragelse af eventuelle arbejdsfri dage i opsigelsesperioden. Der kan ikke ske fradrag i medarbejderens løn.

Stk. 9. Denne forsøgsordning er gældende frem til den 31. marts 2026. Overenskomstparterne kan i forbindelse med periodens udløb beslutte, om forsøgsordningen skal videreføres, permanentgøres eller udgå.

Kapitel 4 Fravær

§ 12. Ferie, feriefridage og særlige fridage

Stk. 1. Ferieloven er gældende. Ferietillægget udgør 1,5% og beregnes i øvrigt efter ferielovens regler. Der kan aftales ferie på forskud.

Feriegodtgørelsen udgør 12,5 %, og ferietillægget udgør 1,5 % og beregnes i øvrigt efter ferielovens regler.

Stk. 2. Dertil gives hvert år pr. 1. januar 5 feriefridage. Feriefridagene kan varsles til afholdelse af AIDS-Fondet med samme varsel som restferie, jf. ferieloven. Feriefridagene kan ikke varsles afholdt i en opsigelsesperiode, medmindre de er planlagt forud for opsigelsen.

Feriefridagene gives efter 9 måneders ansættelse, og skal afholdes inden kalenderårets udløb. Foreligger en ferieh indring, jf. ferieloven/feriebekendtgørelsen, overføres feriefridagene til det følgende kalenderår.

Ved fratrædelse eller ved kalenderårets udløb udbetales ikke afholdte feriefridage med sædvanlig timeløn.

Stk. 3. Den 1. maj, Grundlovsdag, jule- og nytårsaftensdag, fredag efter Kristi Himmelfartsdag, mandag, tirsdag og onsdag i påskeugen mellem Palmesøndag og Skærtorsdage er betalte fridage.

§ 13. Sygdom

Under sygdom er medarbejderen berettigede til fuld sædvanlig løn.

Stk 2 Der ydes tjenestefrihed med løn til læge , tandlægebesøg og lign. i arbejdstiden Tjenestefriheden gælder ved egen og barn under 18 års lægebesøg

§ 14. Graviditet, barsel, adoption og omsorgsdage, samt tjenestefrihed af familiemæssige årsager

Stk 1. I forbindelse med graviditet ydes der tjenestefrihed med fuld sædvanlig løn til de nødvendige undersøgelser hos læge og/eller jordemoder.

Stk 2 Aids-Fondet følger statens barselsaftale med følgende tilføjelser gældende for medarbejdere med et forventet fødselstidspunkt den 1. april 2025 eller senere:

Mulighed for flytning af 2 ud af 6 ugers graviditetsorlov

Såfremt medarbejderen ønsker det, har medarbejderen mulighed for at aftale at flytte 2 ud af 6 ugers graviditetsorlov med løn før forventet fødsel til orloven efter den 11. uge (tidl. Forældreorloven) således, at moderen i stedet afholder de 2 ugers orlov med løn efter fødslen. Ugerne skal afholdes sammenhængende, og i direkte forlængelse af moderens orlov de første 10 uger (tidl. Barselsorlov).

Hvis beskæftigelseskravet ikke er opfyldt, er der ikke mulighed for at indgå aftale om flytning af 2 ud af 6 ugers graviditetsorlov. Medarbejderen er ved anmodning forpligtet til at indsende dokumentation for, at beskæftigelseskravet er opfyldt.

Reglerne for orlov efter den 11. uge (tidl. Forældreorlov) følger i øvrigt fortsat statens barselsaftale, og orloven efter den 11. uge (tidl. Forældreorlov) forlænges dermed ikke af dette

Betingelsen for, at medarbejderen kan flytte de 2 uger fra graviditetsorloven til orlovsperioden fra den 11. uge er, at Aids-Fondet modtager barselsdagpengerefusion for de 2 uger, når de i stedet lægges i forbindelse med orloven efter den 11. uge (tidl Forældreorlov).

Medarbejderen skal give Aids-Fondet besked om at ville udnytte denne mulighed seneste 3 måneder før forventet fødsel

Stk 3 Medarbejdere er berettigede til frihed med fuld sædvanlig løn i op til 2 dage ved barns sygdom. Der er ikke krav om, at de to fraværsdage er sammenfaldende med barnets 1. og 2. sygedag Retten til tjenestefrihed kan for begge forældre tilsammen ikke overstige 5 arbejdsdage inden for 12 på hinanden følgende måneder.

Stk. 4. Ansatte, som er forældre til barn under 15 år, har ret til tjenestefrihed med sædvanlig løn i op til 5 arbejdsdage pr. barn inden for 12 på hinanden følgende måneder ved barnets hospitalsindlæggelse, herunder hvis barnet under indlæggelsen opholder sig i hjemmet.

Stk. 5. Ansatte, som er forældre til alvorligt syge børn under 18 år, har ret til tjenestefrihed med sædvanlig løn, når betingelserne for at få dagpenge efter lovgivningen er opfyldt, og AIDS-Fondet modtager dagpengene.

Stk. 6. Der ydes tjenestefrihed med sædvanlig løn, når den ansatte er bevilget plejevederlag for at passe en nærtstående, som ønsker at dø i eget hjem, AIDS Fondet er efter lov om social service berettiget til at få udbetalt det beløb, som den ansatte ellers ville være berettiget til i plejevederlag, når der udbetales løn.

Kapitel 5 Uddannelser

§ 15. Kompetenceudvikling

Kompetencer er ikke statistiske, og der er derfor i hele ansættelsesforholdet behov for, at medarbejderens kompetencer vedligeholdes og udbygges.

Kompetenceudvikling består af faglig efter- og videreuddannelse, som understøtter, supplerer og udbygger medarbejdernes kompetencer både i relation til det aktuelle arbejde, men også i relation til et fremtidigt arbejdsliv.

§ 16. Efter- og videreuddannelse

a. Medarbejderne deltager løbende i efteruddannelse der kan styrke såvel de faglige som de personlige kvalifikationer. Efteruddannelsen tilrettelægges gennem systematisk uddannelsesplanlægning, hvori indgår en årlig medarbejderudviklingssamtale med den enkelte medarbejder. Efteruddannelsen kan også være supervision.

b. Ved deltagelse i kursusaktiviteter efter arbejdstids ophør, i weekender samt på arbejdsfri dage, honoreres med timer i forholdet 1:1. Arbejdsgiveren betaler kursusafgift samt eventuel transport opholdsudgifter i forlængelse af uddannelsen. En kursusdag er en arbejdsdag i henhold til normeret arbejdstid på 7,4 time.

c. Der er mulighed for at forhandle afspadsering ved aftalt uddannelse uden for almindelig arbejdstid, hvor der er en betydelig mængde lektielæsning.

Kapitel 6 Øvrige bestemmelser

§ 17. Seniorordning

Medarbejdere kan fra det fyldte 60. år efter forhandling indgå aftale om nedsat arbejdstid til 30 timer om ugen med forholdsmæssig lønnedgang, dog således at fuld pension opretholdes. Såfremt der aftales nedsat arbejdstid under 30 timer om ugen, skal den pågældende medarbejder opfordres til at kontakte a-kassen med henblik på afklaring af den pågældendes status i forhold til arbejdsrelaterede forhold som eksempelvis arbejdsløshedsforsikring, efterløn m.v.

Stk. 2. Seniorbonus

Ansatte har fra og med den 1. januar i det kalenderår, hvori de fylder 62 år, ret til en seniorbonus.

Seniorbonussen udgør 0,8 pct. af den ansattes faste månedsløn (basisløn, intervalløn, skalatrinsløn samt tillæg, der udbetales med faste månedlige beløb).

Seniorbonussen udbetales månedligt sammen med den faste løn. Der indbetales pensionsbidrag af seniorbonussen."

Stk. 3. Seniordage

Ansatte, der fylder 62 år i perioden fra den 1. januar til den 30. juni, har ret til at afholde 2 seniordage med lønfradrag i det kalenderår, hvori den ansatte fylder 62 år. Ansatte, der fylder 62 år i perioden fra den 1. juli til den 31. december, har ret til at afholde 1 seniordag med lønfradrag i det kalenderår, hvori den ansatte fylder 62 år.

Ansatte har i de efterfølgende kalenderår efter det kalenderår, hvori de fylder 62 år, ret til at afholde 2 seniordage med lønfradrag om året.

Seniordagene skal afvikles som hele fridage.

Der beregnes lønfradrag efter de til enhver tid gældende regler om lønfradrag og lønberegning for tjenestemænd, jf. for tiden aftale af 27. august 2015 om lønfradrag og lønberegning for tjenestemænd.

Den ansatte skal i så god tid som muligt give besked til ansættelsesmyndigheden, såfremt den pågældende ønsker at afvikle seniordage.
Ansættelsesmyndigheden fastsætter efter drøftelse med den ansatte, hvornår seniordagene skal afvikles. Ansættelsesmyndigheden skal så vidt muligt imødekomme den ansattes ønsker, medmindre arbejdets udførelse hindrer dette.

Ikke-afholdte seniordage bortfalder ved kalenderårets udløb, medmindre ansættelsesmyndigheden og den ansatte aftaler dem overført til det efterfølgende kalenderår.

Hvis det ikke har været muligt for medarbejderen at planlægge og afvikle ønskede seniordage overføres ikke afholdte seniordage til det efterfølgende kalenderår.

§ 18. Opsigelse og bortvisning

Det gensidige opsigelsesvarsel fastsættes i henhold til Funktionærlovens bestemmelser. AIDS-Fondet orienterer den faglige organisation om opsigelsen.

Stk. 2. Såfremt medarbejderen eller den faglige organisation ønsker forhandling om spørgsmålet, skal anmodning herom fremsættes senest 4 uger efter orienteringen om opsigelsen.

Stk. 3. Skønner den faglige organisation, at afskedigelsen af en efter nærværende overenskomst ansat ikke kan anses for rimeligt begrundet i pågældendes eller ansættelsesmyndighedens forhold, kan den faglige organisation indbringe sagen om afskedigelse til afgørelse ved de almindelige domstole.

Stk. 4. Ved bortvisning skal den relevante faglige organisation straks underrettes, under hensyntagen til eventuelle fortrolige oplysninger. Såfremt medarbejderen eller den faglige organisation ønsker forhandling om spørgsmålet, skal anmodning herom fremsættes senest 3 dage efter modtagelsen af nævnte underretning og forhandlingen afholdes uden ugrundet ophold. Såfremt bortvisningen opretholdes og den faglige organisation eller den bortviste ønsker dette prøvet, skal det ske ved de almindelige domstole.

§ 19. Vikarer

Ved længerevarende sygdom, barsel, uddannelse, orlov og andet fravær tilstræbes det, at der ansættes en vikar, som ansættes og aflønnes efter nærværende overenskomst.

§ 20. Tjenestefrihed

a. Efter ansøgning kan der ydes orlov indtil 12 måneder ad gangen, såfremt dette kan forenes med virksomhedens behov.
b. Medarbejderen har ret til fornøden frihed uden løn til varetagelse af politiske og faglige tillidshverv uden for AIDS-Fondet.

§ 21. Tjenesterejser, befordringsgodtgørelse, diæter, time- og dagpenge

Stk. 1. På tjenesterejser opgøres arbejdstiden på grundlag af den tid der faktisk bruges på arbejdsopgaver dog således, at den mindst udgør den normale daglige arbejdstid for den pågældende. Rejsetiden indgår i opgørelsen af arbejdstiden.

Stk. 2. På tjenesterejser og ved udstationering tilkommer der medarbejderen befordringsgodtgørelse og diæter efter samme regler, der gælder for virksomhedens øvrige ansatte, dog minimum en betaling efter samme retningslinjer, som gælder for statsligt ansatte.

§ 22. Tavshedspligt

Medarbejderne skal iagttage tavshed med hensyn til de forhold, som vedkommende i sin stillings medfør bliver bekendt med, og hvis hemmeligholdelse i følge sagens natur er påkrævet. Tavshedspligten bortfalder ikke ved udtræden af tjenesten.

§ 23. Øvrige vilkår

I hvor intet andet er aftalt, gælder de til enhver tid gældende statslige aftaler samt Funktionærlovens bestemmelser.

Kapitel 7 Tillidsrepræsentanter og samarbejde

§ 24. Tillidsrepræsentanter og samarbejdsudvalg

Aftalen for tillidsrepræsentanter i staten er gældende.

§ 25. Arbejdsmiljø

a. Arbejdsgiveren forpligtes til ved bemandingen af arbejdsstedet at tilgodese hensynet til et godt arbejdsmiljø – såvel fysisk som psykisk, og det skal sikres, at bemandingen er således, at arbejdsbyrden for den enkelte medarbejder ikke er større end fuldt forsvarligt, således at stressprægede arbejdsforhold undgås.
b. Med henblik på at få rettet eventuelle forkerte arbejdsstillinger m.v. ydes der vederlagsfrit besøg af autoriseret ergoterapeut i arbejdstiden efter nærmere aftale i Arbejdsmiljøudvalget/arbejdsmiljøgruppen eller med arbejdsgiveren.
c. I forbindelse med omstillingsprocesser og overgang til ny teknik, sikres medarbejderne den fornødne uddannelse som skal være produktrettet, fagligt udviklende og sikre medarbejdernes fortsatte personlige udvikling.
d. Skærmarbejde skal tilrettelægges således at det daglige arbejde ved denne regelmæssigt afbrydes af andet arbejde, der reducerer belastningen ved skærmarbejdet.

§ 26. Hovedaftale

Med de nødvendige tilpasninger gælder hovedaftalen af 8. september 2011 indgået mellem Finansministeriet og CO 10 er gældende.

Dog er HK og SL-ansatte omfattet af den til enhver tid gældende hovedaftale mellem Finansministeriet og Statsansattes Kartel (nu Offentligt Ansattes Organisationer – Det Statslige Område) med de nødvendige tilpasninger for de enkelte organisationer.

§ 27. Ikrafttræden og opsigelse

Stk. 1. Nærværende overenskomst træder i kraft den 1. april 2024 og kan af hver af parterne opsiges med 3 måneders varsel, dog tidligst til den 31. marts 2026.

Stk. 2. Selvom overenskomsten er opsagt og udløbet, er parterne forpligtet til at overholde dens bestemmelser, indtil anden overenskomst er indgået, eller strejke, henholdsvis lockout er iværksat.

For AIDS-Fondet, den / 2025

For Dansk Sygeplejerske Råd, den 3 / 6 2025

For Dansk Socialrådgiverforening, den 10 / 6 2025

Udgave 2. maj 2025

For HK, den / 2025

For Kost- og Ernæringsforbundet, den 1 / 7 2025

For Danske Fysioterapeuter, den 3 / 7 2025

For Danske Psykomotoriske Terapeuter, den / 2025

For Socialpædagogisk landsforbund, den / 2025

Udgave 2. maj 2025

Protokollat 1 Organisationsaftale for sygeplejersker m.fl.

§ 1. Dækningsområde

Stk. 1. Organisationsaftale for sygeplejersker, socialrådgivere, professionsbachelorer i ernæring og sundhed, kliniske diætister, økonomaer, ernæringsassistenter, ernæringshjælpere og ernæringsteknologer, køkkenledere, fysioterapeuter, psykomotoriske terapeuter og socialpædagoger.

Såfremt der ansættes ernæringsassistentelever og/eller voksenlærlinge finder bilag 1 til dette protokollat anvendelse.

Bemærkning til stk. 1:
Overenskomstens dækningsområde også gælder i tilfælde, hvor den ansatte har tilegnet sig andre uddannelsesmæssige kvalifikationer som eksempelvis en overbygningsuddannelse på kandidatniveau, og hvor det er faget, der har betydning for vedkommendes beskæftigelse. Det er således faget og funktionen, der sammen er afgørende for ansættelsesgrundlaget.

Stk. 2. Overenskomsten omfatter endvidere medarbejdere, der har taget en af de nedennævnte overbygningsuddannelser, hvor det adgangsgivende grundlag er en af de professionsbacheloruddannelser, som overenskomsten dækker, hvor det er faget, der har betydning for den ansattes beskæftigelse, og hvor stillingen forudsætter akademisk uddannelse:

- Cand. Scient. Tech i integrerede fødevarestudier
- Cand. Scient. i klinisk ernæring
- Cand. Scient. San.
- Cand. Scient. Fys.
- Cand. Cur.
- Cand. San.
- Cand. Scient. Med.
- Kandidatuddannelse i klinisk videnskab og teknologi

Såfremt der ansættes en person med uddannelse jf. stk. 1 og overbygningsuddannelse som cand. Soc., optager pågældende forhandlingsberettigede organisationer og Akademikerne forhandling med henblik på afklaring af overenskomstmæssig dækning.

Listen er ikke udtømmende, og vil blive opdateret i takt med udviklingen af nye, relevante kandidatuddannelser, og efter grænsedragning mellem de relevante organisationer.

§ 2. Løn

Stk. 1. Medarbejdere indplaceres i den statslige lønramme, stedtillægssats VI:

Sygeplejersker, socialrådgivere, socialpædagoger, professionsbachelorer i ernæring og sundhed, kliniske diætister, økonomaer, og ernæringsteknologer, fysioterapeuter og psykomotoriske terapeuter indplaceres på løntrin 35, 37, 40, 42 og 44.

Ernæringshjælper indplaceres på trin 20-22.

Udgave 2. maj 2025

Ernæringsassistenter indplaceres på trin 23, 24 og 25

Køkkenledere indplaceres på trin 24, 25 og 26

Alle løntrin er 2-årige.

Kandidater indplaceres på løntrin 37, 39, 42, 44 og 46.

Stk. 2.

a) Psykosociale/personlige rådgivere oppebærer et pensionsgivende tillæg på 28.600 kr. (Statens grundbeløb pr. 1.04.2012). Pr. 1. april 2016 udgør tillægget 29.454,63 kr. p.a. Tillægget ydes som kompensation for ulemper og arbejde i forskudt tid, samt de særlige faglige krav rådgivningsarbejdet forudsætter.

b) Medarbejdere oppebærer et pensionsgivende kvalifikationstillæg på 12.713 kr. (Statens grundbeløb pr. 1.04.2012), såfremt de har årskursus, diplomuddannelse og/eller en godkendt psykoterapeutisk uddannelse. Pr. 1. april 2016 udgør tillægget 13.092,89 kr. p.a.

c) Medarbejdere oppebærer et tidsreguleret, pensionsgivende praktiktillæg på 20.446 kr. (Statens grundbeløb pr. 1.04.2012) som følger den enkelte medarbejder og praktikkens varighed. Pr. 1. april 2016 udgør tillægget 21.056,97 kr. p.a.

d) Der kan mellem en ansat og AIDS-Fondet aftales pensionsgivende funktions- og kvalifikationstillæg.

e) Til medarbejdere med tillidshverv (TR, AMiR) kan ydes et pensionsgivende funktionstillæg. Tillæggets størrelse forhandles mellem medarbejderrepræsentanten og AIDS-Fondet.

Stk. 3. Ved ansættelse i en stilling, der arbejdsmæssigt, administrativt, kvalifikationsmæssigt eller i anden henseende indtager en sådan særstilling, at den ikke omfattes af de almindelige forudsætninger for ovenstående lønninger, træffes der speciel aftale om et andet grundlønsforløb, tillæg til lønnen og evt. andre vilkår.

Stk. 4. I tilfælde af, at der sker (væsentlige) ændringer i den ansattes stilling, kan der, jævnfør stk. 4, indgås aftale om ændret grundlønsforløb, ydelse af tillæg eller forhøjelse af bestående tillæg.

Stk. 5. Løn, pension og tillæg reguleres efter de for statens tjenestemænd gældende regler.

§ 3. Pension

For psykomotoriske terapeuter indbetales pensionsbidrag til PFA, øvrige faggrupper indbetales pensionsbidrag til den respektive pensionskasse i PKA. Der kan undtagelsesvis aftales anden pensionsordning med den pågældende organisation.

Udgave 2. maj 2025

§ 4. Supervision, efter- og videreuddannelse

Stk. 1. Psykosociale/personlige rådgivere er berettigede til minimum 1 times supervision pr. måned efter eget valg, som dog skal godkendes af AIDS-Fondet.

For AIDS-Fondet, den / 2025

For Dansk Sygeplejerske Råd, den 3 / 6 2025

For Dansk Socialrådgiverforening, den 10 / 6 2025

For Kost & Ernæring, den / 2025

For Danske Fysioterapeuter, den 3 / 7 2025

For Danske Psykomotoriske Terapeuter, den / 2025

For Socialpædagogisk landsforbund, den / 2025

Udgave 2. maj 2025

Bilag 1 Ernæringsassistentelever og voksenlærlinge

§ 1. Ernæringsassistentelever

For ernæringsassistentelever på 17 år og derover er lønnen følgende pr. år i (pr. 1. april 2015)

1. uddannelsesår: 130.166,38 kr.
2. uddannelsesår: 134.186,86 kr.
3. uddannelsesår: 136.594,35 kr.

Voksenelever: 225.648,51 kr.

Stk. 2. Ernæringsassistentelever forudsættes ansat efter de til enhver tid gældende uddannelsesbekendtgørelser. På nuværende tidspunkt efter bestemmelserne i lov om erhvervsuddannelser, jf. Undervisningsministeriets bekendtgørelse nr. 1010 af 22. september 2014 med relevante ændringsbekendtgørelser, og bekendtgørelse nr. 230 af 8. marts 2016 om erhvervsuddannelsen til ernæringsassistent.

§ 2. Voksenelever

Lønnen for voksenelever, der ved ansættelsen er fyldt 25 år, er på: 225.648,51 kr. (pr. 1. april 2015).

§ 3. Arbejdsbeklædning

Der stilles fri arbejdsbeklædning og skridhæmmende fodtøj til rådighed, såfremt eleven skal arbejde i køkkenproduktionen.

§ 4. Arbejdstid

Det skal tilstræbes, at ernæringsassistentelever og voksenelevers arbejdstid kun placeres inden for den normale daglige arbejdstid mellem kl. 8.00 og 17.00. Placeres arbejdstiden undtagelsesvis som aftenarbejde/og eller weekendarbejde, ydes der tillæg i form af 25 % af nettotimelønnen (beregnet ud fra en månedlig timenorm på 160,33 timer). Med aftenarbejde menes arbejde udført fra kl. 17.

Udgave 2. maj 2025

Protokollat 2

Organisationsaftale om løn og øvrige særlige vilkår for HK-personale

§ 1. Område

Løn og øvrige særlige vilkår for personer, der er beskæftiget med service-, handels-, salgs-, regnskabs- og kontorarbejde af administrativ karakter, ansat i AIDS-Fondet på samtlige kontorer/afdelinger i Danmark, samt i AIDS-Fondets butikker.

§ 2. Løn

Aflønning sker i henhold til aftale mellem Finansministeriet og HK/STAT, stedtillæg VI. Aflønningen er aftalt som bruttoløn (Lønskalaen plus pensionstillæg).

Skalatrin gældende i overenskomsten er 27 29 - 31 - 33 og 35. Alle skalatrin er 2-årige.

Ansatte i AIDS-Fondets butikker aflønnes med løntrin 17.

Der kan herudover ydes tillæg af lokallønspulje.

Såfremt fastsættelsen af lønnen for den enkelte medarbejder er i åbenbar strid med forudsætningerne, kan hver part begære forhandling under medvirken af hver parts organisation. Lønnen betales bagud og er til disposition den sidste hverdag i måneden.

Beregning af løn for brudte måneder

a. Når lønnen for enkelte dage skal beregnes ved til- eller fratræden i månedens løn, beregnes lønnen som 1/25 af månedslønnen for hver dag pågældende er i arbejde.
b. Der betales for friløndage og søgnehelligdage, der falder inden for arbejdsperioden.
c. Ved fravær på grund af ferie eller fridage fradrages der 1/25 af månedslønnen for hver feriedag/fridag.

§ 3. Pension

For nyansatte oprettes en arbejdsmarkedspension i Pension for Funktionærer, hvortil arbejdsgiveren betaler 18% af den samlede løn, jf. Fællesoverenskomstens § 3.

§ 4. Fratrædelsesgodtgørelse

a. Når en medarbejder fratræder efter mindst 10 års ansættelse, udbetales der en fratrædelsesgodtgørelse svarende til en måneds løn inkl. arbejdsgivers pensionsbidrag.
b. Ved fratrædelse som følge af svigagtige forhold bortfalder den i stk. a omtalte godtgørelse.

§ 5. Uddannelsesfond

Til uddannelsesmæssige formål indbetaler arbejdsgiveren det til enhver tid mellem LO/DA aftalte beløb pr. præsteret arbejdstime for de medarbejdere som er omfattet af overenskomsten. Beløbet opkræves af DA/LO Udviklingsfonden.

§ 6. Særlige bestemmelser

a. Hvor intet andet er nævnt, er Funktionærloven gældende.

b. Ingen nuværende højere lønninger eller andre goder må forringes som følge af indgåelse af nærværende overenskomst.

For AIDS-Fondet, den / 2025

For HK, den / 2025
