



LANDSOVERENSKOMST

2020/2023

Overenskomst mellem HK Privat og Dansk Erhverv
Arbejdsgiver for medlemmer af BL – Danmarks
Almene Boliger

2020/2023

OVERENSKOMST

mellem

HK Privat

og

Dansk Erhverv Arbejdsgiver
for medlemmer af
BL – Danmarks Almene Boliger

INDHOLD

§ 1 Dækningsområde	5
§ 2 Arbejdstid	5
§ 3 Overarbejde.....	6
§ 4 Løn	8
§ 5 Løn- og arbejdsforhold for elever – Se Bilag 1	11
§ 6 Valgfrie lønelementer	11
§ 7 Pension	12
§ 8 Fravær ved sygdom	14
§ 9 Fravær under barsel/adoption	14
§ 10 Frihed og orlov ved barns og familiemæssig sygdom	15
§ 11 Orlov og tjenestefrihed	17
§ 12 Ferie, særligt ferietillæg og feriefriidage	17
§ 13 Kompetenceudvikling og medarbejderudviklingssamtaler	18
§ 14 Efteruddannelse og Kompetenceudvikling	20
§ 15 Seniorordning	22
§ 16 Sundhedsinitiativ: Krisehjælp	23
§ 17 Midlertidige assistancer og vikarer.....	23
§ 18 Tryghed ved opsigelse	24
§ 19 Tillidsrepræsentanter	25
§ 20 Udviklingsfonden.....	29

§ 21 Retsforhold	29
§ 22 Klausul for nuværende og nyansatte medarbejdere	30
§ 23 Varighed	30
Bilag 1: Overenskomstens § 5 Løn og arbejdsvilkår for elever	31
Bilag 2: Vejledning om seniorfridage	35
Bilag 3: Vejledning om omsorgsdage	36
Bilag 4: Protokollat om ligelønsregler	38
Bilag 5: Rammeaftale om boligsociale medarbejdere i den almene sektor .	41
Bilag 6: Aftale om aftalt uddannelsesløft	42
Bilag 7: Lokalaftaler	43
Bilag 8: Arbejds miljørepræsentanter	44
Bilag 9: Aftale om samarbejde i boligorganisationer	45
Bilag 10: Databeskyttelse	47

§ 1 DÆKNINGSOMRÅDE

Stk.1. Denne områdeoverenskomst omfatter ansatte, der i boligorganisationerne arbejder inden for HK's organisationsområde, f.eks. (bolig)administration, økonomi, IT, service, rådgivning og samarbejde, sprog og kommunikation, grafisk arbejde og lignende.

Vedrørende boligsociale medarbejdere henvises til lønafsnittet, jf. § 4 og rammeaftalen i bilag 5.

Stk. 2. Den/de i boligorganisationerne ansatte forretningsfører(e)/direktør(er) er ikke omfattet af overenskomsten.

§ 2 ARBEJDSSTID

Stk. 1. Normal arbejdstid

Den normale ugentlige arbejdstid for fuldtidsbeskæftigede udgør max 37 timer, inkl. frokost. Normalarbejdstiden placeres på ugens 5 første dage mellem kl. 7.00-19.00

Nuværende arbejdstidsaftaler i boligorganisationerne fortsætter medmindre andet aftales. Fremtidige væsentlige ændringer i arbejdstidens placering fastsættes ved lokal forhandling. Hvis der ikke er valgt en tillidsrepræsentant i boligorganisationen, deltager en repræsentant fra den lokale HK-afdeling i sådanne forhandlinger. Væsentlige ændringer i arbejdstiden skal dog altid varsles med Funktionærlovens opsigelsesvarsler, dog jvf. Funktionærlovens § 21.

Stk. 2. Flekstid

Flekstid indgår eller kan indgå som en del af tilrettelæggelsen af arbejdstiden.

Stk. 3. Arbejde udenfor normal arbejdstid

Medarbejdere, der er indplaceret på Grundløn 1 og 2, honoreres for arbejde udenfor normal arbejdstid efter § 3 (overarbejdsparagraffen), hvor der ikke er indgået eller aktuelt indgås lokalaftale.

Af hensyn til den generelle service er det muligt for boligorganisationerne at indgå lokale aftaler om udvidet åbningstid. Hvis der ikke er valgt en tillidsrepræsentant i boligorganisationen, deltager en faglig konsulent i sådanne forhandlinger. Lokalaftaler fortsætter kollektivt også for ansatte efter 1.4. 2008, jvf. § 22

Stk. 4. Uden højeste tjenestetid

Medarbejdere, som er ansat i løngruppe 3 (uden højeste tjenestetid) er selv ansvarlige for at arbejdet tilrettelægges således, at den gennemsnitlige arbejdstid er 160,33 timer pr. måned.

Normalarbejdstiden placeres som hovedregel på ugens 5 første dage mellem kl. 7 og kl. 19.

Der kan forekomme merarbejde og mødeaktivitet udenfor normal arbejdstid. I den udstrækning merarbejdet ikke kan afspadseres, vil det ikke blive honoreret særskilt, idet der i lønfastsættelsen er taget højde herfor. Ved ekstraordinært merarbejde af længere varighed (over 4 uger) optages der drøftelse om afspadsering eller særskilt honorering med nærmeste leder. Unødvendigt merarbejde kan gøres til genstand for fagretlig behandling.

Stk. 5. Arbejdstidsdirektiv

For både ansatte med normalarbejdstid og ansatte uden højeste tjenestetid gælder det, at den gennemsnitlige ugentlige arbejdstid ikke kan overstige 48 timer inklusive rådighed, tilkald, overarbejde, flekstid og almindelig arbejdstid. Det er desuden aftalt mellem parterne, at der ikke kan indføres natarbejde eller kontinuerlig drift. Det betyder, at der heller ikke kan aftales rådigheds- eller tilkaldevagt mellem kl. 23.00 og 06.00.

Stk. 6. Fridage

Den 1. maj, grundlovsdag, juleaftensdag og nytårsaftensdag er fridage. På linje med tidligere overenskomster er helligdage fridage med fuld løn. Medarbejdere ansat før 1. april 2008 beholder fridage, der inden denne dato er aftalt lokalt, og som ikke er nævnt i dette afsnit, jf. dog § 22.

§ 3 OVERARBEJDE

Bestemmelsen om overarbejde gælder alene medarbejdere i løngrupperne 1 og 2. For medarbejdere i løngruppe 3 henvises til § 3, stk.6

Stk. 1. Ved overarbejde forstås arbejde, der udføres efter anmodning fra den pågældendes leder eller efter aftale med denne og som ligger uden for den enkeltes daglige arbejdstidsnorm. Det skal samtidig aftales med medarbejderen, om godtgørelse for overarbejde skal ske som afspadsering eller betaling. Der regnes med halve timer.

Stk. 2. Afspadsering

Afspadsering sker med 1 1/2 time, respektive med 2 timer for hver overarbejdstime, omregnet jvf. § 3 stk.3.

Når overarbejde foreligger, skal boligorganisationen og den pågældende medarbejder indgå en aftale om afvikling af overarbejdet i form af enten afspadsring eller udbetaling.

Stk. 3. Betaling

Betaling for overarbejde, der ikke afspadsres, sker således:

For de første tre timer efter kontorets normale arbejdstids ophør betales timeløn plus 50%.

For overarbejde derudover samt for overarbejde på lørdage, søn- og helligdage samt fridage betales timeløn plus 100 %. Ved overarbejde på søn- og helligdage samt fridage betales for minimum 4 timer.

For overarbejde, der udføres efter kl. 19.00, betales timeløn plus 100 %.

Stk. 4. Varsel

Overarbejde skal være skriftligt varslet af arbejdsgiveren og/eller skriftligt bekræftet af medarbejderen dagen før inden kl. 14.00.

Overarbejde, der ikke er varslet rettidigt, godtgøres med 100 % fra den første time, på lørdage med 150 % og på søn- og helligdage samt fridage med 200 %, og der betales for overarbejde på søn- og helligdage samt fridage for mindst 4 timer.

Stk. 5 Deltidsansatte/Nedsat tid

Deltidsansatte og andre ansatte på nedsat tid har umiddelbart ikke pligt til at arbejde udover den aftalte daglige arbejdstid. Det kan derfor undtagelsesvis aftales, at de pågældende deltager i merarbejde eller overarbejde.

- A. Merarbejde afregnes eller afspadsres i forholdet 1:1 indtil normal arbejdstids ophør for fuldtidsansat den pågældende dag.
- B. Overarbejde godtgøres efter § 3 stk. 2 - 4, senest fra normal arbejdstids ophør for tilsvarende fuldtidsansat den pågældende dag.

Stk. 6. Merarbejde for løngruppe 3

Medarbejdere i løngruppe 3 kan efter forudgående aftale med ledelsen modtage honorering som afspadsring eller betaling i forholdet 1:1,5 for merarbejde som følge af ekstraordinære opgaver, der strækker sig over en periode på mindst 4 uger

§ 4 LØN

Stk. 1. Lønssystem

Medarbejdere under denne overenskomst aflønnes efter følgende principper:

Grundlønsindplacering og funktions- og kvalifikationstillæg.

Medarbejdere med en løn (inkl. tillæg), der modsvarer en indplacering i løngruppe 2, indplaceres i denne inden 31/12 2017.

Til hver løngruppe i de enkelte overenskomster kan der forhandles individuelle tillæg, og medarbejdere har krav på en årlig lønforhandling.

Stk. 2.

Medarbejdere ansat før den 1. april 2017:

Medarbejdere ansat før **den 1. april 2017** aflønnes som hidtil. Dette betyder, at disse medarbejdere beholder deres nuværende løn, tillæg m. m og afslutter evt. anciennitetsforløb, samt er omfattet af de generelle lønstigninger, som sker i forbindelse med denne og kommende overenskomstfornyelser.

Grundlønsindplaceringer for medarbejdere ansat efter den 1. april 2017

Stk. 3. nr. 1:

Grundløn 1:

Grundløn 1 omfatter medarbejdere, der udfører enklere opgaver inden for telefonbetjening, receptionsarbejde, scanning, simple faktureringsopgaver og lignende opgaver. Omfatter også enkle rutineprægede arbejdsopgaver inden for boligsocialt arbejde.

Grundlønsindplacering sker efter lokal forhandling mellem parterne med deltagelse af tillidsrepræsentant eller HK, med mindre andet er aftalt. Der kan endvidere aftales funktions- og kvalifikationstillæg.

Løninterval: 23.971,50 kr.

Stk. 3. nr. 2:

Grundløn2:

Grundløn 2 dækker medarbejdere, der har faglig uddannelse eller tilsvarende kvalifikationer, og som udfører kvalificeret selvstændig opgavevaretagelse inden for husleje- og udlejningsopgaver, bogholderi, løn, information, human resources, IT, økonomi, kurser og andet administrativt arbejde. Omfatter også selvstændige arbejdsopgaver inden for boligsocialt arbejde.

På grundløn 2 aftales en individuel indplacering i lønintervallet ved lokal forhandling (med deltagelse af tillidsrepræsentant eller HK med mindre andet aftales). Der kan endvidere aftales funktions- og kvalifikationstillæg.

Løninterval: 28.353,95 – 33.441,82 kr.

Stk. 3. nr. 3:

Grundløn 3:

Grundløn 3 dækker medarbejdere, der har en meget selvstændig og meget betroet opgavevaretagelse inden for økonomi, IT, projektarbejde, specialistviden, forvaltning, boligsocialt arbejde, gruppe- og mellemledere m.m.

Løninterval: 36.432,45 kr.

Ved oprykning fra løngruppe 2 til løngruppe 3 skal der ske en stigning på minimum 2.200 kr. pr. md. dog minimum svarende til en løn på 36.432,45.

Vedrørende boligsociale medarbejdere er der i løngruppe 3 to ansættelsesmuligheder, se venligst Bilag 5.

Lønniveauerne 23.971,50 kr., 28.353,95 kr. og 36.432,45 kr. fastfryses hen over overenskomstperioden.

På Grundløn 3 aftales en individuel indplacering i lønintervallet ved lokal forhandling, og der kan endvidere aftales funktions- og kvalifikationstillæg. Medarbejdere på Grundløn 3 forhandler som udgangspunkt selv deres lønindplacering med mindre de efter eget valg ønsker deltagelse af tillidsrepræsentant eller HK.

Vedrørende boligsociale medarbejdere henvises til bilag 5.

Stk. 3. nr. 4: Chef løn

Stillinger på chefønsniveau placeres uden for grundlønningerne 1, 2 og 3. Disse stillingers løn - og ansættelsesvilkår aftales i en af parterne anbefalet standardkontrakt. Den pågældende chef forhandler selv sine kontraktvilkår med mindre den faglige organisations deltagelse ønskes.

Stk. 3. nr. 5: Elevers og voksenelevers aflønning fremgår af § 5

Stk. 3. nr. 6:

A. Piccoloer/ piccoliner/ kontormedhjælpere og lignende ufaglærte funktioner under 18 år aflønnes som minimum med 82,47 kr. pr. time (1. april 2019), hvis medarbejderen har lidt eller ingen erhvervs erfaring.

For medarbejdere, der er ansat før den 1. april 2020 reguleres timelønnen med virkning fra den 1. april 2020 med kr. 1,40 pr. time.

For medarbejdere, der er ansat før den 1. april 2021 reguleres timelønnen med virkning fra den 1. april 2021 med kr. 1,43 pr. time.

For medarbejdere, der er ansat før den 1. april 2022 reguleres timelønnen med virkning fra den 1. april 2022 med kr. 1,45 pr. time.

- B.** Piccoloer/ piccoliner/ kontormedhjælpere og lignende ufaglærte funktioner under 18 år aflønnes som minimum med 92,77 kr. pr. time (1. april 2019), hvis medarbejderen samlet har minimum 2 års erhvervs erfaring.

For medarbejdere, der er ansat før den 1. april 2020 reguleres timelønnen med virkning fra den 1. april 2020 med kr. 1,58 pr. time.

For medarbejdere, der er ansat før den 1. april 2021 reguleres timelønnen med virkning fra den 1. april 2021 med kr. 1,60 pr. time.

For medarbejdere, der er ansat før den 1. april 2022 reguleres timelønnen med virkning fra den 1. april 2022 med kr. 1,63 pr. time.

- C.** De i stk. 3. nr.6, litra A og B. nævnte medarbejdere overgår til aflønning med månedsløn senest fra den første i måneden efter 1 måneds beskæftigelse.

Da disse medarbejdere typisk har kortere ansættelser, er de ikke omfattet af § 6, (valgfri lønelementer), men får i stedet den lønmæssige værdi i den valgfrie ordning

Stk. 3, nr. 7

Medarbejdere, der er ansat før den 1. april 2020 reguleres med virkning fra 1. april 2020 med kr. 3,20 pr. time (for fuldtidsansatte udgør reguleringen således kr. 513,10 pr. måned).

Pr. 1. april 2021 reguleres medarbejdere ansat før den 1. april 2021 med kr. 3,20 pr. time (for fuldtidsansatte udgør reguleringen således kr. 513,10 pr. måned).

Pr. 1. april 2022 reguleres medarbejdere ansat før den 1. april 2022 med kr. 1,65 pr. time (for fuldtidsansatte udgør reguleringen således kr. 264,55 pr. måned).

Pr. 1. april 2022 foretages herudover vurdering og eventuel regulering af den enkelte medarbejders lønforhold individuelt. Lønnen aftales i hvert enkelt tilfælde direkte mellem boligorganisationen og medarbejderen. Lønnen skal give udtryk for medarbejderens indsats, kvalifikationer, dygtighed, jobfleksibilitet, arbejde på særlige tidspunkter, stillingens indhold og ansvar samt eventuel uddannelse.

Den samlede regulering som den enkelte boligorganisation skal udmønte i henhold til ovenstående 4. afsnit udgøres af følgende:

1. Et beløb der som minimum svarer til summen af det samlede antal medarbejders månedlige kontraktstimer omfattet af overenskomsten med udgangen af marts måned 2022, ganget med kr. 1,50 samt,
2. et beløb der som minimum svarer til 0,84 pct. af den ferieberettigede lønsum for marts måned 2022, for medarbejdere omfattet af overenskomsten.

I bilag 1, litra n. Løn, reguleres lønnen med 1,7 pct. i gennemsnit den 1. april 2020, med 1,7 pct. i gennemsnit den 1. april 2021 og med 1,7 pct. i gennemsnit den 1. april 2022.

I bilag 1, litra p. vokselever, reguleres lønnen med 1,7 pct. i gennemsnit den 1. april 2020, med 1,7 pct. i gennemsnit den 1. april 2021 og med 1,7 pct. i gennemsnit den 1. april 2022.

Stk. 3. nr. 8 Lønstatistik

Parterne har aftalt, at der udarbejdes en årlig lønstatistik for ansatte omfattet af denne overenskomst i indeværende og kommende overenskomstperioder.

§ 5 LØN- OG ARBEJDSFORHOLD FOR ELEVER – SE BILAG 1

§ 6 VALGFRIE LØNELEMENTER

Stk. 1

Pr. 1. april 2020 udgør bidraget til valgfrie lønelementer 6 pct. af den ferieberettigede løn, som efter medarbejderens eget valg kan konverteres til:

1. Ekstra indbetaling på pensionsordning eller
2. Ferietillæg eller
3. Løn, inkl. tillæg, reguleres pr. 1. april 2020 med 5,00 %. Medarbejdere, der er omfattet af § 15 (seniorordning), kan konvertere løn til seniorfridage (1 seniordag svarer til 0,5 %) eller
4. Køb af frihed på 2 fridage (1 %). Dette gælder ikke medarbejdere, der er omfattet af § 10, stk. 3 (omsorgsdage) samt medarbejdere, der er omfattet af § 15 (seniorordning).

Pr. 1. april 2021 udgør bidraget til valgfrie lønelementer 7 pct. af den ferieberettigede løn, som efter medarbejderens eget valg kan konverteres til:

1. Ekstra indbetaling på pensionsordning eller
2. Ferietillæg eller

3. Løn, inkl. tillæg, reguleres pr. 1. april 2021 med 5,84 %. Medarbejdere, der er omfattet af § 15 (seniorordning), kan konvertere løn til seniorfridage (1 seniordag svarer til 0,5 %) eller
 4. Køb af frihed på 2 fridage (1 %). Dette gælder ikke medarbejdere, der er omfattet af § 10,
- stk. 3 (omsorgsdage) samt medarbejdere, der er omfattet af § 15 (seniorordning).

Stk. 2.

Hvis boligorganisationen har en lokalaftale med en fritvalgsordning, indgår denne ordning tillige for medarbejdere ansat efter 1. april 2008, jf. § 22 om "Klausul for nuværende og nyansatte medarbejdere efter 1. april 2008".

Der kan dog lokalt aftales andre fritvalgselementer i stedet for ovennævnte.

Stk. 3. Det aftales lokalt, hvorledes ordningen administreres.

§ 7 PENSION

PENSIONSORDNING:

Nuværende pensionsordninger fortsætter.

Pensionsordninger, der oprettes efter 1. juli 2008, skal som minimum indeholde følgende tre elementer: Pension, livsforsikring og invaliditetsdækning og oprettes i et anerkendt pensionsforsikringselskab, anerkendt pensionskasse eller lignende.

Efter 1. juli 2008 er boligorganisationerne dog forpligtet til at lade mindst et arbejdsmarkedspensionsselskab deltage i tilbudsgivning ved enhver nyetablering af pensionsordning eller ved indhentning af udbudsmateriale med henblik på skift af pensionsleverandør. Af relevante arbejdsmarkedspensionsselskaber kan nævnes følgende: Pension Danmark, Pension for Funktionærer og Industriens Pension.

Overenskomstparterne er enige om, at det er centralt, at administrationsomkostningerne i pensionsordninger er ansvarlige, og at omkostningerne bør holdes på et passende lavt niveau. Omkostninger bør således til stadighed modsvare de ydelser, som den enkelte medarbejder/pensionsmodtager tildeles

Alder for indtræden i en pensionsordning er 18 år og karenperioden er på 3 måneder. Dog undtages medarbejdere, der har optjent 3 måneder ved tidligere ansættelser i en almen boligorganisation. Elever og voksnelever er undtaget, jf. bilag 1. Elever indtræder, uanset alder, i pensionsordningen efter 3 måneder.

Medarbejdere, som allerede er omfattet af en pensionsordning, indtræder uden karenperiode.

Medarbejdere, ansat efter den efter 1. april 2008, indtræder i eksisterende pensionsordning. Der kan dog lokalt aftales anden lignende ordning.

PENSIONSBIDRAG:

Som bidrag til de ansattes pensionsordning indbetaler boligorganisationen pr. 1. april 2010 minimum 13 % af de pensionsgivende lønde, der fra 1. april 2011 defineres således:

- grundløn og funktions- og kvalifikationstillæg
- personlige tillæg
- overarbejdstillæg
- rådighedstillæg
- forskudttidstillæg
- ferietillæg

Pensionsbidrag af ferietillægget gælder hermed for samtlige HK-medarbejdere i den almene sektor under denne overenskomst og gælder fremadrettet fra 1. april 2011.

For medarbejdere ansat før 1. april 2008, hvor boligorganisationen har betalt det samlede pensionsbidrag (inkl. medarbejderens eget bidrag), fortsættes denne ordning med mindre andet aftales lokalt.

Boligorganisationen kan efter aftale betale det samlede pensionsbidrag for medarbejdere ansat efter 1. april 2008 med mindre andet aftales lokalt.

Såfremt medarbejderen fortsat er i beskæftigelse efter at have nået folkepensionsalderen, skal medarbejderen forinden vælge, om opsparing til pension skal fortsætte (såfremt dette er muligt), eller om pensionsbidraget løbende skal udbetales som et ikke ferieberettiget tillæg. Forsikringsdækningerne ophører, når medarbejderen når folkepensionsalderen. Træffer medarbejderen ikke valg om udbetaling, fortsætter virksomheden med at indbetale til pensionsordningen. Bestemmelsen gælder for medarbejdere, der når folkepensionsalderen den 1. maj 2020 eller senere.

§ 8 FRAVÆR VED SYGDOM

Stk. 1. Medarbejderen skal anmelde sygdom til boligorganisationen efter boligorganisationens retningslinjer.

Stk. 2. Der kan lokalt aftales regler for afholdelse af sygesamtaler.

Stk. 3. For medarbejdere, som af helbredsmæssige grunde ikke er i stand til at arbejde på fuld tid, kan der i samråd mellem boligorganisationen medarbejderens læge og kommunen aftales arbejde på nedsat tid inden for den periode, hvor der kan ydes dagpengerefusion. Boligorganisationen betaler medarbejderen den normale løn og indtræder i retten til dagpengerefusion.

Stk.4. Under fravær på grund af sygdom har medarbejderne ud over sin faste løn krav på udbetaling af alle lønandele

Stk. 5. Medarbejdere, der bliver syge inden normal arbejdstids begyndelse den dag, hvor afspadseringen skulle have fundet sted, har ikke pligt til at afspadsere. Er der planlagt flere dages afspadsering, gælder afspadseringshindringen også for sygdom på efterfølgende afspadseringsdage.

Det er en forudsætning, at medarbejderen anmelder sygdommen i overensstemmelse med virksomhedens regler.

§ 9 FRAVÆR UNDER BARSEL/ADOPTION

Stk. 1.

Under fravær som følge af graviditet, fødsel eller adoption ydes medarbejderne orlov med fuld løn inklusive pensionsbidrag op til i alt 52 uger.

Partnere i registreret partnerskab har samme overenskomstmæssige rettigheder som øvrige medarbejdere, også i forbindelse med fravær under barsel/adoption.

Stk. 2. Forudsætningen for fuld løn er, at arbejdsgiveren er berettiget til dagpengerefusion fra det offentlige.

Såfremt refusionen måtte være mindre end for fuld tid, nedsættes betalingen forholdsmæssigt til den ansatte f.eks. ved deleuger og lignende, jvf. Dagpengeloven.

Stk. 3. Under graviditeten ydes tjenestefrihed med fuld løn til nødvendige lægebesøg og andre undersøgelser.

Stk. 4. Der ydes således fuld løn på følgende måde:

Orlovsperioder:	Lønforpligtelse:
Graviditetsorlov	4 uger før forventet fødsel
Barselorlov	14 uger efter faktisk fødsel
Fædreorlov	2 uger. Disse to uger skal dog holdes inden for de første 14 uger
Forældreorlov	32 uger (heraf er 4 uger øremærket til den forælder der ikke har holdt barselorlov)

Stk. 5. Adoption

I forbindelse med adoption gælder de samme forhold bortset fra 4 ugers perioden forud for forventet fødsel.

Perioden regnes fra modtagelsen af barnet. Når en adoptant henter barnet i udlandet kan modtagelsen regnes fra det tidspunkt, hvor barnet er sammen med adoptanten.

§ 10 FRIHED OG ORLOV VED BARNES OG FAMILIEMÆSSIG SYGDOM

Stk. 1. Anmodning om frihed til pasning af sygt, hjemmeboende barn under 15 år imødekommes i indtil 2 dage.

Stk. 2. Under fravær p. g. a børns sygdom har medarbejderen, ud over sin faste løn, krav på udbetaling af alle lønandele.

Stk. 3. Frihed ved barnets lægebesøg

Medarbejdere med mindst 9 måneders anciennitet, der i øvrigt har ret til frihed til pasning af sygt, hjemmeboende barn jf. stk. 1, har ret til frihed i forbindelse med lægebesøg sammen med barnet.

Medarbejdere, der ønsker at holde fri til lægebesøg, skal give virksomheden meddelelse herom så tidligt som muligt.

Frihed til lægebesøg afholdes uden løn, men medarbejderen kan anvende konverterede midler eller fridage jf. § 6, stk. 1, nr. 3 og nr. 4

Stk. 4. En medarbejder har ret til fravær fra arbejdet med sædvanlig løn i 2 dage pr. kalenderår pr. barn under 15 år med henblik på omsorg for barnet.

Den ansatte skal varsle omsorgsdage tidligst muligt. Ved afvikling af en omsorgsdag, hvor det ikke skyldes barnets sygdom, tages hensyn til forholdene på arbejdspladsen. Omsorgsdagene kan aftales afviklet som halve dage.

Retten til omsorgsdage omfatter biologiske forældre, adoptivforældre eller indehavere af forældremyndighed.

Omsorgsdagene følger kalenderåret og kan ikke overføres til efterfølgende år. Ikke afholdte omsorgsdage bortfalder ved kalenderårets udløb og udbetales derfor heller ikke ved ansættelsesforholdet ophør.

Der henvises i øvrigt til bilag 3 (Vejledning om omsorgsdage).

Stk. 5. Ulykke og akut sygdom (Forældreorlovsdirektivet):

Ansatte har ret til tjenestefrihed med løn af kortere varighed, når tvingende årsager som sygdom eller ulykke i familien gør det påtrængende nødvendigt, at den ansatte er til stede øjeblikkeligt.

Stk. 6. Ret til frihed med løn ved børns hospitalsindlæggelse:

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

Tjenestefriheden er i øvrigt betinget af følgende: Retten til tjenestefrihed efter denne bestemmelse kan for begge forældre tilsammen ikke overstige 5 arbejdsdage inden for 12 på hinanden følgende måneder.

Stk. 7. Pasning af alvorligt syge børn under 18 år

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

Bemærkning:

Arbejdsgiveren er efter lov om dagpenge ved sygdom eller fødsel berettiget til dagpengerefusion, når der udbetales løn til den ansatte, som opfylder lovens betingelser. Arbejdsgiveren skal senest en uge efter, at barnet er raskmeldt, anmelde kravet om refusion til den ansattes bopælskommune.

Stk. 8. Pasning af døende i hjemmet:

Ansatte, der efter § 104 i Lov om social service får bevilget plejevederlag for at passe en nærtstående, som ønsker at dø i eget hjem, har ret til hel eller delvis tjenestefrihed med sædvanlig løn. Arbejdsgiveren er efter lov om social service berettiget til at få udbetalt det beløb, som den ansatte ellers ville være berettiget til i plejevederlag, når der udbetales løn.

§ 11 ORLOV OG TJENESTEFRIHED

Efter ansøgning ydes der – hvis det er foreneligt med arbejdets tarv - orlov uden løn i indtil 12 måneder. Den medarbejder, der bevilges orlov fra sit job, er samtidig sikret retten til at genindtræde i et lignende job efter endt orlov.

§ 12 FERIE, SÆRLIGT FERIE TILLÆG OG FERIEFRIDAGE

Stk. 1. Afholdelse og optjening af ferie ydes i overensstemmelse med Ferieloven.

Stk. 2. Ferietillæg

Medarbejdere optjener et særligt ferietillæg på minimum 3 %.

Medarbejdere ansat før den 1. april 2008 bibeholder en evt. højere procentsats.

Stk. 3. Fratræden

Ved fratræden afregnes optjent feriegodtgørelse med 12,5 %.

Stk. 4. Overførsel af ferie

Der kan indgås aftale om at overføre optjent ferie ud over 4 uger til den efterfølgende ferieafholdelsesperiode. Der kan maksimalt overføres sammenlagt 2 ugers ferie i alt. Denne aftale skal være skriftlig – og indgået inden ferieafholdelsesperiodens udløb.

Overført ferie kan varsles til afholdelse med en måned som restferie, af såvel boligorganisationen som den ansatte.

Der kan ikke pålægges afholdt overført ferie i en opsigelsesperiode med mindre parterne er enige herom.

Den overførte ferie skal senest afholdes i den anden ferieafholdelsesperiode, efter at den er overført.

Stk. 5 Ferie i timer

Der kan lokalt træffes skriftlig aftale om, at ferie afholdes i timer.

Det skal i den forbindelse sikres, at ferien ikke holdes i færre timer end det planlagte antal arbejdstimer den pågældende dag, og at den samlede ferie ikke bliver på mindre end 5 uger regnet i 25 hele dage, hvor arbejdsfri dage, der ikke er erstatningsfridage, og arbejdsdage, indgår forholdsmæssigt. Ferien skal så vidt muligt afholdes i hele uger.

Ferien skal afspejle arbejdsugen og må ikke udelukkende placeres på korte eller lange arbejdsdage

Stk. 6. Feriefridage

Ansatte omfattet af denne overenskomst oppebærer 5 feriedage årligt, medmindre der lokalt er aftalt yderligere feriefridage.

Det beror på en lokal aftale mellem parterne, hvorledes dagene optjenes og afvikles. Feriefridage kan dog altid afvikles i timer.

Ved fratræden udbetaler boligorganisationen for feriefridage, som ikke er afviklet, og dermed kan feriefridage ikke varsles til afholdelse i opsigelsesperioden. Der ydes sædvanlig løn for feriefridage, inklusive feriegodtgørelse og pensionsbidrag.

§ 13 KOMPETENCEUDVIKLING OG MEDARBEJDERUDVIKLINGSSAMTALER

Stk. 1. Medarbejderen har krav på en årlig medarbejderudviklingssamtale (MUS). Denne samtale skal være en dialog og bl.a. indeholde en vurdering af arbejdet i det forløbne år, medarbejderens aktuelle arbejdssituation, forventningerne til det kommende år, samarbejdsforhold og medarbejderens behov til kompetenceudvikling.

Stk. 2. Medarbejderne har årligt ret til at deltage op til 10 dage i relevant efter- og videreuddannelse, under hensyntagen til boligorganisationens tarv. Kursusafgifter og løn i forbindelse med deltagelse i kurser udredes af boligorganisationen i det omfang, dette ikke dækkes af det offentlige.

Deltager medarbejderen efter aftale i fritidsundervisning, betaler boligorganisationen udgifter forbundet hermed i forhold til gebyrer, kursusmaterialer mm.

Stk. 3. Selvvalgt uddannelse: Endvidere har den enkelte medarbejder efter 9 måneders beskæftigelse ret til 2 ugers frihed om året, placeret under hensyntagen til boligorganisationens tarv, til selvvalgt efter- eller videreuddannelse, forudsat at der er meddelt tilsagn om tilskud til uddannelsen jf. § 14, stk.5.

Stk.4. Det er muligt i den enkelte boligorganisation at aftale at akkumulere selvvalgt uddannelse i op til 3 år, således at et længere uddannelsesforløb kan indgå i en aftalt uddannelsesplan. Aftalen bortfalder ved opsigelse, og der udbetales heller ikke godtgørelse ved ansættelsesforholdets ophør.

Stk. 5. Ansatte har tilladelse til at gennemføre efteruddannelse eller selvvalgt uddannelse i en opsigelsesperiode enten som del af en allerede indgået aftale eller som del af en aftale i forbindelse med opsigelsen. Denne ret kan ikke konverteres til en godtgørelse.

Stk. 6 Aftale om uddannelse efter opsigelse

Parterne ønsker at udvide mulighederne for uddannelse i forbindelse med afskedigelse, så uddannelse med støtte fra Kompetencefonden kan gennemføres efter udløbet af opsigelsesvarslet.

Parterne opfordrer regeringen og Folketinget til at etablere rammer, som gør det muligt at yde støtte fra en kompetencefond til uddannelse efter udløbet af opsigelsesvarslet for opsagte medarbejdere på tilsvarende vis, som medarbejderens uddannelse støttes i beskæftigelsesperioden.

Såfremt Folketinget imødekommer parternes ønsker til tilpasning i lovgivningen, vil nedenstående blive tilføjet som nyt stk. 6 i § 13:

Kursusdeltagelse kan gennemføres efter fratrædelse, hvis følgende betingelser er opfyldt:

- a. Kursusdeltagelse skal i videst muligt omfang forsøges afholdt i opsigelsesperioden, hvilket såvel medarbejder som virksomhed skal medvirke til. Kompetencefonden kan kræve dokumentation fra begge parter.
- b. Medarbejderen skal have søgt og modtaget tilsagn fra Kompetencefonden om støtte til konkret, tidsfastsat kursus inden udløbet af opsigelsesvarslet. Der kan være tale om et eller flere kurser.
- c. Den pågældende fortsat er arbejdssøgende og til rådighed for arbejde, idet kursus med støtte fra Kompetencefonden viger for tilbudt arbejde, også efter kurset måtte være påbegyndt.
- d. Kompetenceudvikling med støtte fra Kompetencefonden skal være gennemført senest tre måneder efter udløbet af medarbejderens opsigelsesvarsel.

Støtten fra Kompetencefonden til deltagelse i kursus efter fratrædelse beregnes på baggrund af ansøgers løn på ansøgningsstidspunktet.

§ 14 EFTERUDDANNELSE OG KOMPETENCEUDVIKLING

1. Uddannelse og kompetenceudvikling

Med det formål at fremme virksomhedens samlede kompetencer og medarbejdernes faglige, almene og personlige udvikling anbefales det, at virksomheden og medarbejderne arbejder systematisk med såvel formel uddannelse som kompetenceudvikling på arbejdspladsen, både gennem det daglige arbejde, gennem opkvalificering og nye arbejdsorganiseringsformer samt gennem efter- og videreuddannelsesaktiviteter.

Både virksomhed og medarbejder opfordres til at tage et fælles ansvar for at fremme kompetenceudviklingen for derigennem at sikre en sammenhæng mellem virksomhedens kompetencebehov og medarbejderens mulighed for at opfylde nutidige og fremtidige jobkrav.

2. Planlægning af kompetenceudvikling

Parterne anbefaler, at medarbejderudvikling planlægges i forbindelse med regelmæssige medarbejdersamtaler. Medarbejdersamtaler kan med fordel planlægges og gennemføres ved at anvende www.samtalens123.dk, der er udviklet af parterne i regi af Uddannelses- og Samarbejdsfonden. Det anbefales ligeledes, at der ved planlægningen af kompetenceudviklingen tages udgangspunkt i medarbejderens jobmæssige situation, alder og anciennitet, og det anbefales, at der opstilles personlige udviklingsmål for den enkelte medarbejder. Medarbejderen kan få attesteret sin deltagelse i virksomhedsinterne kurser og anden kvalificerende aktivitet.

Rammer og principper for en systematisk uddannelsesplanlægning og kompetenceudvikling kan drøftes på en eller flere af følgende måder:

- mellem den enkelte medarbejder og virksomheden
- i samarbejde med en uddannelseskontaktperson udpeget blandt medarbejderne
- i et paritetisk sammensat uddannelsesudvalg
- i samarbejdsudvalget

3. Betaling til kompetenceudviklingsfond

Virksomheden betaler et beløb svarende til 920,00 kr. pr. år pr. fuldtidsansat medarbejder omfattet af overenskomsten, efter nærmere retningslinjer. For deltidsansatte reduceres beløbet forholdsmæssigt.

4. Branche- eller virksomhedsrelevant efter- og videreuddannelse

Deltager medarbejderen i branche- eller virksomhedsrelevant efter- og videreuddannelse, har medarbejderen under fornødent hensyn til virksomhedens tarv

ret til op til 2 ugers frihed pr. år uden løn, når medarbejderen har været uafbrudt beskæftiget i virksomheden i mindst 6 måneder. I sådanne uddannelsesaktiviteter kan indgå op til én uges virksomhedsinterne aktiviteter og anden form for systematisk kompetenceudvikling, der kan sidestilles med ekstern uddannelse. Virksomhedsinterne kurser, hvor der ikke er mødepligt, anses ikke for arbejdstid.

Har medarbejderen været uafbrudt beskæftiget i samme virksomhed i 1 år, afholder virksomheden kursusafgifter, transport og eventuelt løntab i det omfang, det offentlige ikke dækker udgifterne til relevante efter- og videreuddannelseskurser, der er anerkendt af parterne.

Deltager en medarbejder i anerkendt efteruddannelse med løntabsgodtgørelse uden for normal arbejdstid, medregnes uddannelsestiden som arbejdstid, såfremt uddannelsen på forhånd er aftalt med virksomheden.

Deltager medarbejderen i sin fritid i efter- og videreuddannelseskurser, betaler virksomheden evt. deltagergebyr og undervisningsmaterialer, såfremt det på forhånd er aftalt med virksomheden.

Deltager medarbejderen i undervisning med fleksible afholdelsesformer, herunder e-læring, aftalt med virksomheden, anbefales det, at det ved aftalens indgåelse fastlægges, hvorvidt og i hvilket omfang forberedelse og gennemførelse sker i arbejdstiden eller fritiden.

Parterne anbefaler, at der gives medarbejderne passende frihed til deltagelse i sådanne kurser.

5. Selvvalgt uddannelse

Den enkelte medarbejder har efter 6 måneders beskæftigelse ret til 2 ugers frihed om året – placeret under fornødent hensyn til virksomhedens forhold – til efter eller videreuddannelse, der er relevant for beskæftigelse under kontor- og lageroverenskomstens dækningsområde, forudsat der er meddelt tilsagn om tilskud til uddannelsen, eller for virksomheden.

Medarbejdere, som opsiges på grund af omstruktureringer, nedskæringer, virksomhedslukning eller andre på virksomheden beroende forhold, og som har mindst 6 måneders anciennitet i virksomheden, har ret til yderligere 1 uges frihed i opsigelsesperioden med tilskud efter reglerne i 1. afsnit.

Under samme betingelser har medarbejderen endvidere ret til at benytte ikke-forbrugt frihed med støtte fra Kontor- og Lagerområdets Kompetenceudviklingsfond i op til 2 uger. Medarbejderen har ret til at opspare retten til frihed ved

selvvalgt uddannelse i op til 3 år. De opsparede uger kan dog ikke bruges, hvis medarbejderen er i opsagt stilling, medmindre virksomheden og medarbejderen har aftalt eller aftaler andet. De ældste uger bruges først.

Muligheden for længerevarende selvvalgt uddannelsesforløb forudsætter, at der er midler til stede i kompetenceudviklingsfonden.

Opsparingen af retten til selvvalgt uddannelse videreføres ikke til andet ansættelsesforhold.

Medarbejdere kan søge Kontor- og Lagerområdets Kompetenceudviklingsfond om støtte til uddannelse.

Der kan ikke ydes støtte til uddannelse, såfremt medarbejderen helt eller delvist modtager løn.

6. Realkompetenceudvikling

Parterne er enige om, i regi af uddannelses- og samarbejdsfonden, at fremme realkompetencevurdering, herunder også vurdering af, hvordan virksomhedsintern uddannelsesindsats kan bedømmes og sidestilles med ekstern uddannelse.

§ 15 SENIORORDNING

Den nuværende seniorordning bortfalder ved udgangen af 2017, og en ny ordning starter 1. januar 2018 med følgende indhold:

5 år før medarbejderens til enhver tid gældende folkepensionsalder opnår denne 6 seniorfridage med løn pr. kalenderår fra og med den lønningsperiode, hvori medarbejderen opfylder førnævnte 5-årsregel.

Såfremt medarbejderen ønsker yderligere seniorfridage udover de 6 obligatoriske dage, kan dette ske på følgende måde:

- Medarbejderen og boligorganisationen kan (skriftlig) aftale, at medarbejderen 5 år før seniorordningen iværksættes kan opspare værdien af ikke-afholdte feriefridage og akkumulerer denne.
- Den ansatte kan løbende konvertere pensionsbidrag til seniorfridage og indsætte dagene på en konto til afholdelse. Det skal bemærkes, at pensionsbidraget ikke kan reduceres mere end der stadig er gældende dækning for diverse forsikringselementer i den enkelte pensionsordning.

- Alternativt til seniorfridage kan medarbejderen og boligorganisationen aftale en arbejdstidsreduktion i form af f.eks. en fast reduktion i den ugentlige arbejdstid eller andet. Ved aftale om fast reduktion i den ugentlige arbejdstid kan det konverterede pensionsbidrag udbetales løbende som et tillæg til lønnen i stedet for at anvendes til seniorfridage.
- Der er aftalt en overgangsordning for de nuværende 58-og 59-årige, der betyder, at de medarbejdere, som fylder eller har fyldt 58 eller 59 år i 2017, beholder deres optjente 2 dage frem til, at de opfylder 5-årsreglen i seniorordningen. De, der herudover er en del af den nuværende ordning, bibeholder ordningen, indtil de rammer 5 års ordningen.
- Medarbejderen, der opfylder ovennævnte 5-års regel, kan konvertere løndelen i § 6, stk. 1, til seniorfridage.
- Der kan maksimalt afholdes samlet 32 seniorfridage pr. kalenderår, inkl. de 6 obligatoriske seniorfridage.

§ 16 SUNDHEDSINITIATIV: KRISEHJÆLP

Stk. 1. Den enkelte boligorganisation skal etablere en krisehjælpsordning. Om ordningen indgår i en generel sundhedsordning, eller boligorganisationen alene etablerer en foranstaltning til krisehjælp, er underordnet.

Stk. 2. Ved krisehjælp forstås i overordnet forstand, at medarbejdere, der i jobbet udsættes for fysisk eller psykisk vold, trusler m.m., skal tilbydes gratis psykologisk bistand. Psykologisk bistand skal udføres af medlemmer af Dansk Psykologforening, og der betales maksimalt for 10 timer.

Stk. 3. Boligorganisationer, der allerede tilbyder medarbejdere krisehjælp på mindst samme niveau, er ikke berørt af denne bestemmelse i overenskomsten.

§ 17 MIDLERTIDIGE ASSISTANCER OG VIKARER

Stk. 1. Denne overenskomst er en områdeoverenskomst. Alt arbejde i en boligorganisation under BL, der udføres indenfor overenskomstens faglige gyldighedsområde, følger derfor overenskomsten, forudsat at arbejdet udføres af en person der er underlagt medlemsvirksomhedens ledelsesret, f.eks. en vikar.

Stk. 2. Midlertidige assistancer og vikarer må ikke stilles ringere end de øvrige medarbejdere i boligselskabet.

Stk. 3. Vikarer, der af et vikarbureau udsendes til at arbejde inden for overenskomstens faglige gyldighedsområde i en boligorganisation under BL, skal følge overenskomsten i den periode arbejdet strækker sig over.

Stk. 4. Begrebet overenskomst omfatter også bestående lokalaftaler og kutymer, der gælder for de arbejdsfunktioner, vikaren udfører.

Stk. 5. Boligorganisationen må i sin aftale med vikarbureauet sikre sig, at det har det nødvendige kendskab til den gældende overenskomst – og aftaleforhold.

Stk. 6. En vikar, som er udsendt af et vikarbureau, der har oprettet en overenskomstmæssig pensionsordning, er ikke omfattet af pensionsreglerne i nærværende overenskomst. Hvis vikaren ikke er omfattet af en pensionsordning fra vikarbureauet, træder pensionsbestemmelserne i § 7 i denne overenskomst i kraft.

Stk. 7. En vikar, der efter endt vikaransættelse, evt. formidlet gennem et vikarbureau, tilbydes fastansættelse i samme boligselskab, medtager optjent anciennitet fra vikaransættelser i den pågældende boligorganisation.

§ 18 TRYGHED VED OPSIGELSE

Tryghed i ansættelsen er et vigtigt udgangspunkt for trivsel i boligorganisationerne både under ansættelsen og i forbindelse med en fratrædelse fra boligorganisationen.

Der træffes løbende i boligorganisationerne beslutninger om organisationsændringer, lukning af arbejdspladser og andre kapacitetsmæssige ændringer med den konsekvens, at ansatte afskediges eller varsles ned i arbejdstid.

Løbende kompetenceudvikling og fleksibilitet omkring f.eks. arbejdstid er medarbejderens største garanti for tryghed og fortsat beskæftigelse. Men der kan også være behov for tryghedspakker i de tilfælde, hvor afskedigelse ikke kan undgås, således at medarbejderen kommer sikkert videre.

- Der skal fokus på at skabe så gode forløb som muligt ved afskedigelser, herunder større åbenhed og så tidlig information til medarbejderne som muligt.
- Tilbud og incitamenter til frivillig fratræden.
- Ved følgende forhold har afskedigede medarbejdere ret til et beløb på 15.000 kr. forudsat, at der bliver disponeret senest 3 måneder efter opsigelsesdagen og overført til en godkendt ordning hos en overenskomstdækket virksomhed.

- Stillingsbortfald
 - Omlægning af stilling
 - Organisationsændringer
 - Boligorganisationens økonomi
- Tilbud til afskedigede, som hjælper dem sikkert og hurtigt videre:
 - Outplacement
 - Uddannelse
 - Psykologhjælp

Lokale aftaler om ”Tryghed ved opsigelse” fortsætter, medmindre de aftales væk. Hvis der findes en lokalaftale med bedre vilkår end ovenstående ordning, finder lokalaftalen anvendelse.

Medarbejdere, som opsiges på grund af omstruktureringer, nedskæringer, virksomhedslukning eller andre på boligorganisationen beroende forhold, har ret til frihed med løn i op til to timer, placeret hurtigst muligt efter opsigelsen under fornødent hensyn til virksomhedens drift, til at søge vejledning i HK. Vejledningen kan ligeledes finde sted i boligorganisationen

§ 19 TILLIDSREPRÆSENTANTER

Stk. 1. Valg af tillidsrepræsentant

Som talsmand over for boligorganisationens ledelse kan de organiserede medarbejdere vælge en tillidsrepræsentant blandt de medarbejdere, der har været ansat i mindst 1 år. Der kan vælges tillidsrepræsentant, hvor der er mindst 5 medarbejdere omfattet af denne overenskomst.

I boligorganisationer, der beskæftiger mere end 25 medarbejdere, der er omfattet af denne overenskomst, kan der vælges yderligere 1 tillidsrepræsentant. Ordningen henvender sig især til boligorganisationer med særskilt beliggende afdelinger eller filialer.

Stk. 2. En elev kan ikke vælges som tillidsrepræsentant.

Stk. 3. Der kan indgås lokalaftale mellem boligorganisationen og den lokale HK-afdeling om at udvide antallet af tillidsrepræsentanter eller mulighed for at vælge fællestillidsrepræsentanter, hvor praktiske eller organisatoriske grunde betinger det, f.eks. i boligorganisationer med mere end 40 ansatte omfattet af overenskomsten og/ eller boligorganisationer med flere afdelinger/filialer.

Stk. 4. Tillidsrepræsentantstruktur ved organisationsændringer på arbejdspladsen

I forbindelse med fusioner eller dermed ligestillet samarbejde mellem boligorganisationer skal de respektive ledelser optage forhandlinger med tillidsrepræsentanterne om den fremtidige tillidsrepræsentantstruktur. Ved uenighed behandles sagen efter reglerne for faglig strid.

Stk. 5. Stedfortræder

Der kan vælges en stedfortræder for den valgte tillidsrepræsentant. Stedfortræderen fungerer på de tidspunkter (eksempelvis under kurser, ferie og sygdom), hvor tillidsrepræsentanten ikke er til stede i boligorganisationen. Den stedfortrædende tillidsrepræsentant er i sådanne funktionsperioder omfattet af de samme rettigheder og pligter som tillidsrepræsentanten.

Stk. 6. Gyldighed

Valget er gyldigt efter denne overenskomst, når det er godkendt af den lokale HK-afdeling og af denne meddelt boligorganisationen. Denne meddelelse skal ske hurtigst muligt og senest 1 måned efter valget.

Beskyttelse af tillidsrepræsentanten indtræder, når tillidsrepræsentanten de facto begynder i funktionen efter valget.

Eventuel indsigelse fra arbejdsgiverens side mod det/de foretagne valg skal være HK-afdelingen i hænde senest 14 dage efter modtagelsen af meddelelse om valget.

Stk. 7. Opgaver og rettigheder

- 1) Det er tillidsrepræsentantens pligt - såvel over for sin organisation som over for boligorganisationen - at gøre sit bedste for at jævne ethvert opstået stridsspørgsmål og vedligeholde og fremme et godt samarbejde på arbejdsstedet
- 2) I anliggender vedrørende løn - og arbejdsforhold er tillidsrepræsentanten berettiget til at forelægge klager og forslag for boligorganisationens ledelse. Det forudsættes, at den eller de berørte kolleger og tillidsrepræsentanten finder det berettiget.
- 3) Er tillidsrepræsentanten ikke tilfreds med ledelsens afgørelse, kan denne anmode HK om at tage sig af sagen, men det er tillidsrepræsentantens og kollegernes pligt at fortsætte arbejdet uforstyrret.
- 4) Tillidsrepræsentanten må anvende den fornødne arbejdstid for at varetage sit tillidshverv.

- 5) Der ydes arbejdsfrihed uden løntab til tillidsrepræsentanten, når denne under udøvelsen af sit hverv som tillidsrepræsentant må forlade sit arbejde, deltager i faglige orienteringsmøder arrangeret af HK, deltager i andre faglige kurser, afholder kort orienterende medlemsmøde af maksimalt 1 times varighed (eksklusiv transport) og højst 1 x månedligt, eller når helt ekstraordinære forhold, nødvendiggør det. Tillidsrepræsentanten skal forudgående orientere ledelsen herom.
- 6) Ved tillidsrepræsentantens fravær indsættes en afløser til at passe arbejdet ved den afdeling, hvor tillidsrepræsentanten er ansat. Omfanget af tillidsrepræsentantens arbejdsfrihed og indsættelse af afløser aftales lokalt mellem boligorganisationen og tillidsrepræsentanten.
- 7) Ved forhandlinger om arbejdsfrihed til tillidsrepræsentanten bør der gensidigt tages hensyn til boligorganisationens størrelse og de under boligorganisationen hørende afdelingers geografiske beliggenhed.
- 8) I boligorganisationer, hvor der ikke kan eller ikke er mulighed for at vælge en tillidsrepræsentant, kan der lokalt aftales tilsvarende rettigheder for en kontaktperson. Dog skal kontaktpersoner som minimum deltage i relevante orienteringsmøder indkaldt af HK. Valget af en kontaktperson skal skriftligt meddeles boligorganisationen inden for 14 dage.
- 9) Tillidsrepræsentant og medlemmer af klubbens bestyrelse har ret til at gennemføre tillidsrepræsentantuddannelse af maksimalt 6 ugers varighed.
- 10) Boligorganisationen har ret til at modtage lønrefusion efter reglerne om FIU midler, jf. § 20.
- 11) Tillidsrepræsentanten kan medvirke ved ansættelser og afskedigelser, hvis de(n) pågældende medarbejder(e) ønsker det. Tillidsrepræsentanten orienteres mundtligt af boligorganisationen vedrørende afskedigelse af ansatte og har påtæret, hvis der forekommer urimelige ansættelser eller afskedigelser.
- 12) Tillidsrepræsentanten skal tillige underrettes og inddrages ved forhandling i forbindelse med væsentlige ændringer på arbejdspladsen f.eks. omstrukturering, fusionsplaner, planer om personalereduktion, indførelse af ny teknologi, outsourcing, fusioner m.v.
- 13) I forbindelse med lokale lønforhandlinger skal tillidsrepræsentanten holdes bedst muligt orienteret. Det indebærer, at alle oplysninger, der er relevante for tillidsrepræsentantens varetagelse af sin funktion i forbindelse med lokale forhandlinger, uopfordret skal tilgå tillidsrepræsentanten.

Hvor der ikke er valgt en tillidsrepræsentant, skal oplysningerne tilgå den lokale HK afdeling.

På anfordring fra tillidsrepræsentanten oplyser boligorganisationen desuden om nyansættelser (indenfor overenskomstområdet).

- 14) Medarbejderne i boligorganisationen har ret til at slutte sig sammen i en faglig klub, hvor tillidsrepræsentanten er formand. Hvordan klubben i øvrigt organiserer sig og fungerer i forhold til den pågældende arbejdsplads aftales lokalt.
- 15) Parterne er enige om, at faglige klubber under HK hvert år modtager følgende beløb:

5-19 medlemmer:	8.000 kr.
20-49 medlemmer:	15.000 kr.
50 og flere medlemmer:	30.000 kr.

De nuværende klubtilskud til de faglige aktiviteter bibeholdes og 1 gang årligt på opfordring udarbejdes en oversigt til ledelsen i boligorganisationen omkring anvendelsen af arbejdsgiverens tilskud.

Faglig og social aktivitet kan finde sted ved klubmøder, generalforsamlinger o. lign. Faglig aktivitet kan være orientering om overenskomstresultatet, orientering ved fagforeningen, årets gang i klubben, orientering om nye tiltag på arbejdspladsen osv. Social aktivitet kan finde sted i forbindelse med faglig aktivitet.

Stk. 8. Afskedigelse af tillidsrepræsentant

1. Tillidsrepræsentantens afskedigelse skal begrundes i tvingende årsager. Den omstændighed, at en medarbejder fungerer som tillidsrepræsentant, må aldrig give anledning til, at den pågældende afskediges, eller at den pågældendes stilling eller lønniveau i forhold til kolleger uden tillidshverv forringes.
2. Hvis en boligorganisation finder, at der foreligger tvingende årsager til at opsiges en tillidsrepræsentant, der er valgt efter § 19 stk.1 eller 3, skal boligorganisationen skriftligt underrette den lokale HK afdeling herom, og parterne skal inden 1 uge afholde lokalt mæglingssmøde.
3. Tillidsrepræsentantens ansættelsesforhold kan ikke opsiges, uden at opsigelsen har været gjort til genstand for fagretlig behandling, medmindre der lokalt er enighed herom.

4. Det bør tilstræbes, at sagens fagretlige behandling fremmes mest muligt, således at afgørelsen foreligger inden opsigelsesperiodens udløb. Dette gælder dog ikke de tilfælde, hvor boligorganisationen foretager en berettiget bortvisning.
5. Fastholder en boligorganisation sin afskedigelse af tillidsrepræsentanten, efter at afskedigelsen er kendt uberettiget ved den fagretlige behandling, er boligorganisationen ud over lønnen i opsigelsesperioden pligtig at betale en godtgørelse, hvis størrelse skal være afhængig af sagens omstændigheder.
6. Spørgsmålet om berettigelsen af en tillidsrepræsentants afskedigelse og størrelsen af evt. erstatning, samt genansættelse, behandles i henhold til Hovedaftalen af 26. marts 1984 mellem Det Kooperative Fællesforbund og LO med ændringer pr. 1. april 1993.

§ 20 UDVIKLINGSFONDEN

Til DA/LO-Udviklingsfonden indbetaler virksomheden 45 øre pr. præsteret arbejdstime.

Med virkning fra første lønningssperiode efter 1. januar 2022 forhøjes beløbet til 47 øre pr. præsteret arbejdstime. Beløbets opkrævning sker efter hovedorganisationernes bestemmelse.

Fondens midler anvendes til:

- a) Effektivisering og videreudvikling af samarbejds- og konfliktløsningssystemet på hovedorganisationsniveau inden for DA/LO-området samt opfølgning på især EU og globale udviklingstendenser, der udfordrer den danske model.
- b) Oplysnings- og uddannelsesformål, herunder for tillids- og arbejdsmiljørepræsentanter på DA/LO-området

§ 21 RETSFORHOLD

Som retsligt grundlag for overenskomstforholdet gælder den til enhver tid gældende hovedaftale mellem DA og FH.

Ved uenighed om eksempelvis løn, lønindplacering m.m. behandles denne tvist som en interessetvist efter hovedaftalens regler.

Hvis ikke andet er nævnt i denne overenskomst gælder Funktionærlovens regler.

§ 22 KLAUSUL FOR NUVÆRENDE OG NYANSATTE MEDARBEJDERE

Denne bestemmelses formål er at opretholde og videreføre landsoveroverenskomstens § 22 (1.4.2008 – 31. marts 2011) i sin helhed også i kommende overenskomstperioder, indtil andet måtte blive aftalt.

Parterne er på denne baggrund enige om, at der heller ikke kan ske forringelser som omtalt i overenskomstens § 22 for nuværende og fremtidige medarbejdere efter udløbet af overenskomstperioden 2008-2011.

Der kan således heller ikke efter den 1. april 2011 indgås individuelle eller kollektive aftaler med medarbejdere der indebærer forringelser i de rettigheder, som medarbejderne måtte have opnået ret til, i den enkelte boligorganisation, forud for landsoverenskomstens indgåelse, med mindre sådanne rettigheder er konverteret til løn eller anden ikke-forringende aftale er indgået mellem parterne.

§ 23 VARIGHED

Overenskomsten træder i kraft den 1. april 2020 og er gældende indtil den 1. marts 2023 jf. parternes protokollat af 6. januar 2020 om overgang til Funktionsnæroverenskomsten mellem Dansk Erhverv Arbejdsgiver og HK Privat.

København, den 26. august 2020

For Dansk Erhverv Arbejdsgiver:

Morten Schönning Madsen

For HK Privat:

René Knudsen

BILAG 1: OVERENSKOMSTENS § 5 LØN OG ARBEJDSVILKÅR FOR ELEVER

Område

De bestemmelser, der står i denne paragraf, gælder for samtlige merkantile erhvervsuddannelser jvf. Lov om erhvervsuddannelser.

A. FORMKRAV

Inden et uddannelsesforhold for elever starter, skal der oprettes en skriftlig uddannelsesaftale.

Uddannelsesaftalen skal være underskrevet af virksomheden og eleven.

Er eleven under 18 år, skal aftalen også underskrives af den, der har forældremyndigheden.

Uddannelsesaftalen skal indsendes til erhvervsskolen til godkendelse og registrering, før uddannelsesforholdet starter.

Aftalen skal oprettes på en godkendt formular, som sammen med uddannelsesregler, meddelelsesblanketter og skoleindmeldelse fås på den lokale erhvervsskole.

Boligorganisationen skal være godkendt som uddannelsessted for at aftalen er gyldig. Godkendelsen foretages af den lokale erhvervsskole.

Boligorganisationen udarbejder en konkret uddannelsesplan, der udleveres til den enkelte elev samtidig med uddannelsesaftalen.

Boligforeningen udpeger en eller flere uddannelsesansvarlige.

Det skal af uddannelsesplanen fremgå, hvordan elevens uddannelsesforløb gennemføres, hvem der har det overordnede ansvar for uddannelsen, og hvem der har ansvaret for den praktiske oplæring i uddannelsesforløbet. Der skal i uddannelsesperioden gennemføres evalueringssamtaler.

B. PRAKTIKTID M.V.

Praktiktidens længde fremgår af Uddannelsesbekendtgørelsen.

Det Faglige Udvalg har i forlængelse heraf fastsat regler for merit, samt for forholdet mellem antallet af elever og udlærte.

C. PRØVETID

Prøvetiden er 3 måneder.

Eventuelle skoleophold i henhold til Bekendtgørelsen, medregnes ikke i prøvetiden, som forlænges tilsvarende.

I prøvetiden kan uddannelsesaftalen hæves af begge parter uden begrundelse og uden varsel.

D. ARBEJdstID

I henhold til Arbejds miljøloven må den normale ugentlige arbejdstid for elever ikke overstige den sædvanlige arbejdstid for voksne, der er beskæftiget i samme fag. Arbejdstiden for elever må derfor i intet tilfælde overstige den arbejdstid, der er gældende for de øvrige medarbejdere i boligforeningen.

Elever under 18 år må ikke arbejde mere end i alt 8 timer pr. dag. Der skal endvidere være en hvileperiode på mindst 12 timer i døgnet.

Både undervisningstid og nødvendig transporttid mellem lærested og skole regnes som arbejdstid, ligesom undervisningsuger regnes for fuld arbejdstid, selvom de er kortere end 37 timer. Har eleven f.eks. tidligt fri fredag, skal denne hverken trækkes i løn eller møde på arbejdet de pågældende uger.

E. REFUSION AF UDGIFFER I FORBINDELSE MED SKOLEFORLØB

Boligforeningen afholder de udgifter der er forbundet med skoleopholdene i form af eventuel betaling for undervisningsmaterialer, fagprøver, depositum osv.

F. ARBEJDSKADER

Eleven er omfattet af arbejdsgiverens arbejdsskadeforsikring under hele uddannelsen, både den praktiske og den teoretiske del.

G. UDLÆRT

Elever, der ikke kan tilbydes fastansættelse efter læretiden, kan efter nærmere aftale, og hvis eleven ønsker det, arbejde i boligforeningen minimum 3 måneder, efter at de er udlærte.

I. UOVERENSSTEMMELSER

Uoverensstemmelser mellem elev og boligforening søges forligt ved forhandling under medvirken af HK/Privat inden indbringelse for Tvistighedsnævnet

J. TRANSPORT

Eleven har ret til at få dækket udgifter til transport, når den samlede skolevej er mindst 20 km pr. dag. Det er en betingelse for at opnå godtgørelse, at eleven ikke kan deltage i undervisningen på en skole, der ligger nærmere ved elevens bopæl eller boligforeningen.

Eleven skal som hovedregel benytte offentlige transportmidler. Hvis det vil medføre urimeligt store ulemper for den pågældende, kan eleven få kørsels-godtgørelse efter statens takster pr. kørt kilometer, når den samlede skolevej er mindst 20 km.

Transportgodtgørelse ydes for de faktisk afholdte udgifter. Dog skal transport foregå på den billigste og mest hensigtsmæssige måde. Hvor det er muligt, anvendes abonnementskort, klippekort eller lign.

Til indkvarterede elever ydes transportgodtgørelse for rejsen til og fra indkvarteringsstedet. Desuden ydes transportgodtgørelse for rejsen mellem indkvarteringsstedet og elevens sædvanlige bopæl i forbindelse med week-end, påske- eller juleferie, såfremt den samlede afstand er mindst 20 km. Bestemmelserne i afsnit 2 og 3 finder tilsvarende anvendelse for transportgodtgørelse i dette afsnit.

Er transport mellem flere undervisningsafdelinger af en skole nødvendig inden for samme dag, ydes der godtgørelse uanset afstand.

K. ARBEJDSGIVERNES ELEVEFUSION

I øvrigt gælder reglerne fastsat af Arbejdsgivernes Elevrefusion om refusion til hel eller delvis dækning af de udgifter, boligorganisationen har afholdt.

L. ELEVER PÅ BARSEL

Uddannelsesaftalen kan forlænges/i nogle tilfælde forkortes ved barsel. For nærmere oplysninger herom kontaktes Det Faglige Udvalg for uddannelsen.

M. ANCIENNITET

Elever, der efter endt uddannelse, ansættes i den boligorganisation de er uddannet hos, får medregnet uddannelsen i deres anciennitet i. h. t Funktionsløven.

N. LØN

Elever aflønnes på følgende måde:

Elever	1. april .2020	1. april 2021	1. april 2022
Evt. forudgående år	13.831,20	14.066,33	14.305,46
Næstsidste år	15.458,40	15.721,19	15.988,45
Sidste år	16.272,00	16.548,62	16.829,95

For elever, der ikke består fagprøven, kan uddannelsesaftalen forlænges, indtil ny fagprøve kan afholdes.

Hvis den manglende beståelse af fagprøven skyldes manglende oplæring i boligorganisationen, betales løn i den forlængede uddannelsestid med start-lønssatsen for faglærte.

O. FERIE

Fra den 1. september 2020 har elever ret til betalt ferie i 5 uger i den ferie-afholdelsesperiode der knytter sig til ferieåret, hvis ansættelsesforholdet er begyndt i perioden 2. september – 31. oktober.

Er ansættelsesforholdet begyndt i perioden 1. november - 30. juni, har eleven en tilsvarende ret til 3 ugers betalt hovedferie i hovedferieperioden og 5 dages betalt ferie under virksomhedslukning før hovedferieperioden.

Forbliver eleven i boligorganisationen efter afsluttet uddannelse, ydes der fuld løn med den aktuelle løn.

P. OVERENSKOMSTEN GÆLDER OGSÅ ELEVFORHOLD

Overenskomstens bestemmelser er gældende på lige fod i. f. t. elever. Undtaget herfra er lønsatser som fremgår ovenfor af denne paragrafs pkt. n, samt pensionsbidrag for elever, der indføres i overenskomstperioden med følgende satser:

Arbejdsmarkedspension for elever:

Boligorganisationen indbetaler et arbejdsgiverbetalt pensionsbidrag på 10 %.

Voksenelever

Elever, der ved uddannelsesaftalens indgåelse er fyldt 25 år, aflønnes på følgende måde:

Regulering af løn til voksnelever:

	1. april .2020	1. april 2021	1. april 2022
Voksenelever	22.878,43	23.267,37	23.662,91

Arbejdsmarkedspension for voksnelever:

Der betales et arbejdsgiverbetalt pensionsbidrag på 13 %.

- Q.** Med virkning fra 1. august 2014 har elever efter 6 måneders beskæftigelse i samme virksomhed (inkl. eventuelle skoleophold) ret til at søge om støtte fra Kompetenceudviklingsfonden. Støtten ydes til deltagelse i fritidsuddannelse i samme omfang og på samme vilkår som øvrige medarbejdere under overenskomsten. Elever betragtes ikke som opsagt, selv om uddannelsesaftalen er tidsbegrænset.

BILAG 2: VEJLEDNING OM SENIORFRIDAGE

Retten til seniorfridage:

Retten til seniorfridage i et kalenderår gælder uanset på hvilket tidspunkt af året, den ansatte opnår retten.

Retten til seniorfridage i et kalenderår gælder også uanset på hvilket tidspunkt af året, den ansatte tiltræder. Hvis en person f.eks. ansættes i en boligorganisation den 1. december, og pågældende opfylder aldersbetingelsen, har han eller hun ret til at afholde seniorfridage i december, forudsat at der ikke i samme kalenderår er afholdt seniorfridage hos en anden arbejdsgiver.

Det kan undersøges ved en tro og love-erklæring eller ved at spørge den pågældende.

Seniorfridage kan holdes i hele eller halve dage. Seniorfridage kan desuden efter aftale mellem de(n) ansatte og boligorganisationen holdes i timer. Det giver mulighed for at anvende seniorfridagene til medfinansiering af hel- eller delvis lønkompensation i forbindelse med en seniorstilling med nedsat arbejdstid.

Medarbejderen skal have sin sædvanlige løn under afholdelse af en senior-dag. Med sædvanlig løn, forstås den løn, som medarbejderen vil være berettiget til ved sygdom, det vil sige inklusiv fast påregnelige tillæg, pension og særlig ferie-godtgørelse, men eksklusiv overarbejdsbetaling.

Afvikling af seniorfridage:

Den ansatte skal anmode om seniorfridagene tidligst muligt, og arbejdsgiveren skal imødekomme afviklingen på det varslede tidspunkt, medmindre forholdene på arbejdspladsen forhindrer afviklingen. Det skal dog være muligt for den ansatte at afholde seniorfridagene i løbet af året.

Hvis medarbejderen ikke afholder sine seniorfridage inden for kalenderåret bortfalder seniorfridagene, medmindre andet aftales. En medarbejder har således ikke som udgangspunkt ret til at overføre seniorfridagene til året efter. Dog overføres seniorfridagene, hvis de ikke har kunnet holdes, fordi arbejdsgiveren har afvist afviklingen med henvisning til forholdene på arbejdsstedet.

Såfremt medarbejderen bliver syg før afholdelse af seniorfridagene udskydes, de til senere. Hvis medarbejderen bliver syg under afvikling af senior-fridagene, udskydes de ikke, og seniorfridagene betragtes som afholdt på samme måde som feriedage.

Seniorfridage, der ikke er afholdt i kalenderåret på grund af medarbejderens sygdom, overføres til efterfølgende kalenderår, hvor de skal afholdes så hurtigt som muligt.

Ved fratræden:

Ved fratræden fra boligorganisationen udbetales ikke-afholdte seniorfridage. Den udbetalte værdi af en seniordag beregnes på baggrund af den ansattes aktuelle timeløn på udbetalingstidspunktet.

Såfremt en medarbejder afgår ved døden, udbetales ikke-afholdte seniorfridage til boet på samme måde som ved fratræden.

Såfremt ikke-afholdte seniorfridage udbetales som følge af fratrædelse, vil medarbejderen i sit nye ansættelsesforhold i den almene sektor have ret til fravær på sine seniorfridage, men ikke til løn under afholdelse af seniorfridage.

BILAG 3: VEJLEDNING OM OMSORGS-DAGE

Aftalen gælder inden for den almene boligsektor.

Retten til omsorgsdage

Både en mor og en far har efter barselsaftalen ret til 2 omsorgsdage med løn om året pr. barn under 15 år (dvs. i alt op til 30 dage i barnets første 15 leveår). Retten til 2 omsorgsdage pr. kalenderår gælder, uanset på hvilket tidspunkt af året ansættelsen sker.

Retten til omsorgsdage gælder for biologiske forældre, adoptivforældre eller indehavere af forældremyndigheden. Det er dog i alle tilfælde en betingelse, at barnet skal have ”ophold” hos den pågældende, dvs. at barnet enten har adresse hos eller regelmæssigt samkvem med denne.

Ansatte, som barnet har ophold hos, men som ikke er biologiske forældre, adoptivforældre eller indehavere af forældremyndigheden, har ikke ret til omsorgsdage.

Retten til omsorgsdage er alene knyttet til barnets alder, og det er derfor uden betydning, om fødslen/adoptionen har fundet sted under et ansættelsesforhold, der var omfattet af barselsaftalen.

Omsorgsdage kan ikke holdes før fødslen.

Omsorgsdage kan ikke opspares. Dagene bortfalder som udgangspunkt ved kalenderårets udløb og kan ikke konverteres til kontant godtgørelse. Det gælder, uanset om den ansatte har været afskåret fra at bruge dagene på grund af f.eks. tjenestefrihed eller langvarig sygdom.

Omsorgsdage fra det kalenderår, hvor barnet er født/modtaget, kan dog overføres til det følgende kalenderår. Det gælder, uanset hvornår i kalenderåret barnet er født/modtaget. På samme måde kan omsorgsdage, som den ansatte er forhindret i at bruge, fordi den pågældende holder barsels-, adoptions- eller børnepasningsorlov i et helt kalenderår, overføres til det følgende år.

Hvis en ansat inden for et kalenderår overgår til ansættelse hos en anden arbejdsgiver inden for aftalens område, medtages ikke-afholdte omsorgsdage i det nye ansættelsesforhold. Der stilles ikke krav om, at de 2 ansættelsesforhold skal ligge i direkte forlængelse af hinanden.

Det nye ansættelsesforhold giver således ikke ret til yderligere 2 omsorgsdage.

Hvis en ansat overgår til ansættelse hos en arbejdsgiver uden for aftalens område, bortfalder ikke-afholdte omsorgsdage.

Afvikling af omsorgsdage

Medarbejderen har ikke ret til at holde dagene i tilknytning til orlov.

Arbejdsgiveren bør dog normalt imødekomme en anmodning om afvikling af omsorgsdage, bortset fra de særlige tilfælde, hvor fraværet vil være uforeneligt med tjenesten.

Der gælder ingen varslingsfrister for omsorgsdage, men den ansatte skal anmode om afvikling af omsorgsdage tidligst muligt.

Der gælder ingen særlige betingelser om anvendelsesformål. Dagene kan holdes, når der er behov for det, f.eks. i forbindelse med barnets sygdom, institutionsstart, lægebesøg eller fødselsdag.

Omsorgsdage kan holdes uafhængigt af den anden af forældrenes eventuelle orlov og/eller omsorgsdage.

På omsorgsdage får den ansatte udbetalt den løn, som den pågældende ville have fået udbetalt under sygefravær, dvs. lønnen inkl. eventuelle fast påregnelige ydelser.

Der optjenes sædvanlig anciennitet i relation til løn, pension, ferie, særlige feriedage, opsigelse, jubilæum m.v.

En omsorgsdag anses for påbegyndt ved arbejdstids begyndelse den pågældende dag.

Hvis den ansatte bliver syg, før omsorgsdagen er påbegyndt, betragtes dagen ikke som afholdt. Hvis den ansatte derimod bliver syg, efter at omsorgsdagen er påbegyndt, betragtes dagen som afholdt.

Hvis den ansatte får andet lovligt forfald før eller på en omsorgsdag, f.eks. barns 1. sygedag, betragtes dagen i alle tilfælde som afholdt.

Arbejdsgiveren/arbejdstageren skal føre regnskab over forbruget af omsorgsdage, der kan holdes som hele eller halve dage eller – efter aftale – i timer.

For ansatte, der ikke arbejder i en 5-dages uge, opgøres optjening og forbrug af omsorgsdage i timer. Samme metode bør anvendes for ansatte med ikke ubetydelige variationer i arbejdsdagens længde.

Hver optjent dag indgår i så tilfælde på ”omsorgsdagskontoen” med 7,4 timer for en fuldtidsansat og med en forholdsmæssig del af 7,4 timer for en deltidsansat. Ved afviklingen af en omsorgsdag fratrækkes det faktiske antal timer, den ansatte skulle have arbejdet den pågældende dag.

Adgangen til hel eller delvis tjenestefrihed med løn på barns 1. sygedag berøres ikke af omsorgsordningen.

BILAG 4: PROTOKOLLAT OM LIGELØNSREGLER

Parterne er enige om, at ligelønslovens regler inkorporeres i overenskomstgrundlaget mellem parterne.

Parterne er i den forbindelse blevet enige om følgende tekst:

”§ 1. Der må ikke på grund af køn finde lønmæssig forskelsbehandling sted i strid med reglerne i denne aftale. Dette gælder både direkte forskelsbehandling og indirekte forskelsbehandling.

Stk. 2. Enhver arbejdsgiver skal yde kvinder og mænd lige løn, for så vidt angår alle lønelementer og lønvilkår, for samme arbejde eller for arbejde, der tillægges samme værdi. Især når et fagligt *klassifikationssystem anvendes for lønfast-

sættelsen, bygges dette system på samme kriterier for mandlige og kvindelige lønmodtagere og indrettes således, at det udelukker forskelsbehandling med hensyn til køn.

Stk. 3. Bedømmelsen af arbejdets værdi skal ske ud fra en helhedsvurdering af relevante kvalifikationer og andre relevante faktorer.

§ 2. Der foreligger direkte forskelsbehandling, når en person på grund af køn behandles ringere, end en anden person bliver, er blevet eller ville blive behandlet i en tilsvarende situation. Enhver form for dårligere behandling af en kvinde i forbindelse med graviditet og under kvinders 14 ugers fravær efter fødslen betragtes som direkte forskelsbehandling.

Stk. 2. Der foreligger ******indirekte forskelsbehandling, når en bestemmelse, et kriterium eller en praksis, der tilsyneladende er neutral, vil stille personer af det ene køn ringere end personer af det andet køn, medmindre den pågældende bestemmelse, betingelse eller praksis er objektivt begrundet i et sagligt formål og midlerne til at opfylde det er hensigtsmæssige og nødvendige.

Stk. 3. Løn er den almindelige grund- eller minimumsløn og alle andre ydelser, som lønmodtageren, som følge af arbejdsforholdet, modtager direkte eller indirekte fra arbejdsgiveren i penge eller naturalier.

§ 3 En lønmodtager, hvis løn i strid med § 1 er lavere end andres, har krav på forskellen.

Stk. 2. En lønmodtager, hvis rettigheder er krænket som følge af lønmæssig forskelsbehandling på grundlag af køn, kan tilkendes en godtgørelse. Godtgørelsen fastsættes under hensyn til lønmodtagerens ansættelsestid og sagens omstændigheder i øvrigt.

§ 4 En lønmodtager har ret til at videregive oplysninger om egne lønforhold. Oplysningerne kan videregives til enhver.

§ 5 En arbejdsgiver må ikke afskedige eller udsætte en lønmodtager, herunder en lønmodtagerrepræsentant, for anden ugunstig behandling fra arbejdsgiverens side som reaktion på en klage, eller fordi lønmodtageren eller lønmodtagerrepræsentanten har fremsat krav om lige løn, herunder lige lønvilkår, eller fordi denne har videregivet oplysninger om løn. En arbejdsgiver må ikke afskedige en lønmodtager eller en lønmodtagerrepræsentant, fordi denne har fremsat krav efter § 8.

Stk. 2. Det påhviler arbejdsgiveren at bevise, at en afskedigelse ikke er foretaget i strid med reglerne i stk. 1. Hvis afskedigelsen finder sted mere end et år efter, at lønmodtageren har fremsat krav om lige løn, gælder 1. pkt. dog kun, hvis lønmodtageren påviser faktiske omstændigheder, som giver anledning til at formode, at afskedigelsen er foretaget i strid med stk. 1.

Stk. 3. En afskediget lønmodtager kan nedlægge påstand om godtgørelse eller genansættelse. Genansættelse sker i overensstemmelse med principperne i Hovedaftalen. Godtgørelsen fastsættes under hensyntagen til lønmodtagerens ansættelsestid og sagens omstændigheder i øvrigt.

§ 6 En arbejdsgiver med mindst 35 ansatte skal hvert år udarbejde en kønsopdelt lønstatistik for grupper med mindst 10 personer af hvert køn opgjort efter den 6-cifrede DISCO-kode til brug for høring og information af de ansatte om lønforskelle mellem mænd og kvinder på virksomheden. Hvis den kønsopdelte lønstatistik af hensyn til virksomhedens legitime interesser er modtaget som fortrolig, må oplysningerne ikke videregives.

Stk. 2. Den kønsopdelte lønstatistik efter stk. 1 skal opgøres for medarbejdergrupper med en detaljeringsgrad svarende til den 6-cifrede DISCO-kode. Arbejdsgiveren har i øvrigt pligt til at redegøre for statistikken udformning og for det anvendte lønbegreb.

Stk. 3. Arbejdsgiverens forpligtelse til at udarbejde en kønsopdelt lønstatistik efter stk. 1 bortfalder, hvis arbejdsgiveren indgår aftale med de ansatte på virksomheden om at udarbejde en redegørelse. Redegørelsen skal både indeholde en beskrivelse af vilkår, der har betydning for aflønning af mænd og kvinder på virksomheden, og konkrete handlingsorienterede initiativer, der kan have et forløb på op til 3 års varighed, og den nærmere opfølgning herpå i redegørelsens periode. Redegørelsen skal omfatte alle virksomhedens medarbejdere og behandles i overensstemmelse med reglerne i § 4 i lov om information og høring af lønmodtagere (eller Samarbejdsaftalen). Redegørelsen skal senest være udarbejdet inden udgangen af det kalenderår, hvor pligten til at udarbejde kønsopdelt lønstatistik bestod.

§ 7 En lønmodtager, som ikke mener, at arbejdsgiveren overholder pligten til at yde lige løn, herunder lige lønvilkår, efter loven, kan søge kravet fastslået ved fagretlig behandling.

Stk. 2. Hvis en person, der anser sig for krænket, jf. § 1, påviser faktiske omstændigheder, som giver anledning til at formode, at der er udøvet direkte eller indirekte forskelsbehandling, påhviler det modparten at bevise, at ligebehandlingsprincippet ikke er blevet krænket.

§ 8 Hvor forbundene finder baggrund for at rejse en sag om ligeløn, kan der afholdes besigtigelse på virksomheden med deltagelse af parterne, inden sagen behandles.

Stk. 2. I forbindelse med besigtigelsen/forhandlingen af sagen, eller forud for dette, aftales det hvilke oplysninger der skal udleveres til forbundet med henblik på en vurdering af sagen.

Parterne er endvidere enige om, at parterne snarest muligt og inden 1. april 2012 nedsætter et ligelønsnævn eller tilslutter sig et allerede nedsat Ligelønsnævn på et andet overenskomst/Hoved-aftaleområde.

Overtrædelse af reglerne om ligeløn i overenskomsten kan indbringes for det Ligelønsnævn parterne har nedsat/parterne har valgt at tilslutte sig – dog skal de sædvanlige forhandlingsmuligheder være udtømte, jf. overenskomstens regler herom.

Parterne er enige om, at der i tilfælde af en ændring af Lov om ligeløn (Lovbekendtgørelse nr. 899 af 05/09/2008) foretages en genforhandling af denne del af parternes overenskomst.

BILAG 5: RAMMEAFTALE OM BOLIGSOCIALE MEDARBEJDERE I DEN ALMENE SEKTOR

Gyldighed:

Rammeaftalen gælder fremadrettet og omfatter dermed boligsociale medarbejdere, der ansættes fra 1. april 2011.

§ 1 Dækningsområde:

Fra 1. april 2011 ansættes alle medarbejdere med boligsocialt arbejde med tilhørsforhold i overenskomsten mellem BL og HK – med undtagelse af boligsociale medarbejdere, som ansættes efter vilkårene i overenskomsten mellem BL og AC.

De øvrige paragraffer i overenskomsten mellem BL og HK gælder tillige ansatte med boligsocialt arbejde.

Løn og arbejdstid:

Boligsociale medarbejdere der ansættes efter den 1. april 2011 kan lønmæssigt indplaceres i løngruppe 1, 2, eller 3 alt efter hvilket stillingsindhold og ansvar, som den boligsociale medarbejder får, jf. § 4, stk. 3, nr. 1, 2 og 3. Der kan i tilknytning til intervallønsindplaceringen aftales funktions- eller kvalifikations-tillæg.

Ansættelse kan mindst være med en arbejdstid på 15 timer ugentlig og ansættelse uden højeste arbejdstid (løngruppe 3) skal afspejle lønfastsættelsen.

Funktionsbeskrivelse inklusive antal arbejdstimer og arbejdstidens placering skal fremgå af ansættelseskontrakten.

Vedrørende løngruppe 3:

- A) Boligsociale medarbejdere uden højeste arbejdstid følger § 4, stk. 3, nr. 3.
- B) På grundløn 3 kan ansættes boligsociale medarbejdere, hvor arbejdstidens placering kræver en vis fleksibilitet. Medarbejdere i nedenstående interval er selv ansvarlige for arbejdets tilrettelæggelse, således at den gennemsnitlige arbejdstid er 160,33 timer pr. md. Indplacering sker til en månedsløn fra kr. 34.486,55 til kr. 38.134,19 pr.1. april 2020 og omfatter arbejde på forskudte tider

Rådigheds- og forskudtidsstillæg:

For boligsociale medarbejdere, der ansættes i løngrupperne 1, 2 og 3 kan der lokalt aftales rådighedsstillæg og forskudtidsbetaling for arbejde på særlige tidspunkter. Aftalen forudsætter lokal enighed mellem boligorganisationerne og tillidsrepræsentanten eller den lokale HK/afdeling.

BILAG 6: AFTALE OM AFTALT UDDANNELSESLØFT

Der gives ret til et uddannelsesløft til fuldt akademiuddannelsesniveau (60 ECTS points) over en treårig periode. Dette indebærer frihed til uddannelsesforløbet på op til i alt 12 uger, svarende til 10 dages frihed pr. akademimodul af 10 ECTS point.

Forudsætningerne for løftet er:

- Uddannelsesforløbet aftales med arbejdsgiver
- Medarbejderen forbruger ret til i alt 6 års selvvalgt uddannelse, hvoraf der er akkumuleret i to forudgående år (år 1 og 2), inden uddannelsen påbegyndes, og gennemføres (år 3, 4 og 5)
- De 10 dages selvvalgt uddannelse som optjenes i det førstkommende år efter afsluttet akademiuddannelsesforløb (år 6) anses ligeledes for forbrugt i forbindelse med uddannelsesforløbet
- Medarbejderen modtager sin sædvanlige løn under uddannelsen samt dækning af kursusgebyr, materialer m.m. som sædvanligt ved selvvalgt uddannelse.

I det omfang anvendelsen af kompetencefonden, jf. nærværende aftale, skaber et stort pres på midlerne i fonden, er parterne enige om, at man i bestyrelsen

fastsætter grænserne for anvendelse til dette formål. Virksomheden kan søge kompetencefonden om 100 % lønkomensation til sådanne aftaler, opgjort som ved beregningen af støtte til selvvalgt uddannelse, modregnet SVU.

Dette gælder tillige selvadministrerende virksomheder. Kompetencefondens bestyrelse fastlægger anbefalede akademiforløb med udgangspunkt i den eksisterende positivliste. Kompetencefondens bestyrelse kan stille forslag om justeringer af aftalen i overenskomstperioden. Der er enighed om, at ovennævnte er en forsøgsordning, der alene er gældende i overenskomstperioden. Forsøgsordningen bortfalder således pr. den 28. februar 2023.

Aftale om indfasning af bidrag til Uddannelses- og samarbejdsfonden

Medlemmer af Dansk Erhverv Arbejdsgiver, som senest 3 måneder efter indmeldelsen har tiltrådt overenskomsten, kan kræve, at bidrag til Uddannelses- og samarbejdsfonden på kontor- og lagerområdet først påbegyndes indbetalt 1 år og 6 måneder efter indmeldelsen. Det præciseres i hvert enkelt tilfælde i forbindelse med ikrafttrædelse af overenskomsten, hvornår indbetalingen påbegyndes.

BILAG 7: LOKALAFtaler

Overenskomsten er en normallønoverenskomst. Der har altid været tradition for, at lokale aftaler er en del af overenskomsten.

Boligorganisationer der ønsker at kapitalisere lønelementer i lokalaftaler, der ikke er omfattet af overenskomsten, kan rette henvendelse til den lokale tillidsrepræsentant, eller den lokale fagforening for nærmere drøftelse/aftale. Lønelementer der kapitaliseres gøres til individuelle uopsigelige regulerede tillæg, og aftale herom skal fremgå af tillæg til ansættelsesbevis.

Lønelementerne defineres således:

- Løntillæg, der fremgår af lokalaftaler, der ligger udover overenskomsten
- Ferietillæg (udover 3 %) – medmindre det er frit valg
- Feriegodtgørelse (udover 12,5 %)
- Fratrædelsesgodtgørelse udover funktionærlovens bestemmelser
- Overarbejdsbestemmelser, der ligger udover overenskomstens bestemmelser.

Listen er ikke udtømmende.

BILAG 8: ARBEJDSMILJØREPRÆSENTANTER

§ 1 Arbejdsmiljørepræsentanternes opgaver

Arbejdsmiljørepræsentanten skal medvirke til at skærpe kollegernes og ledelsens fokus på alle aspekter af arbejdsmiljøet.

Arbejdsmiljørepræsentanten skal i samarbejde med ledelse og tillidsrepræsentanten holde fast i, at de strategiske opgaver løses i regi af arbejdsmiljøorganisationen alternativt et særligt samarbejdsfora.

Arbejdsmiljørepræsentanten skal være omdrejningspunktet for det systematiske arbejdsmiljøarbejde i udviklingen af arbejdspladsvurderingen (APV). Der er et fælles ansvar for, at sygefravær indgår i APV-arbejdet. Arbejdsmiljørepræsentanten skal herunder drøfte arbejdsmiljøet på baggrund af eksisterende, relevant statistisk materiale.

Arbejdsmiljørepræsentanten skal inddrages i forebyggelse af ulykker gennem analyser og læring.

Arbejdsmiljørepræsentanten er desuden ambassadør for medarbejdernes inddragelse i den gennemgribende omstilling i at nå målet på nye ambitiøse klimamål.

§ 2 Arbejdsmiljørepræsentanternes tid til opgaver

Arbejdsmiljørepræsentanten skal have den tid til rådighed til at varetage sine pligter, der er rimelig i forhold til den pågældende virksomheds art og dens sikkerheds- og sundhedsmæssige standard. Det skal dog ske, så det er til mindst mulig gene for vedkommendes produktive arbejde.

Dette betyder, at arbejdsmiljørepræsentanten skal have frihed til at opfylde sine pligter efter arbejdsmiljøreglerne, herunder deltagelse i møder og uddannelse.

Fra 1. juni 2020 stiller boligorganisationen samme IT-faciliteter til rådighed for arbejdsmiljørepræsentanten som for tillidsrepræsentanten.

§ 3 Arbejdsmiljørepræsentanternes deltagelse i relevante arbejdsmiljøkurser

Fra 1. juni 2020 kan arbejdsmiljørepræsentanten efter aftale med arbejdsgiveren få den nødvendige frihed til deltagelse i forbundenes relevante arbejdsmiljøkurser.

Adgangen til deltagelse i forbundenes arbejdsmiljøkurser påvirker hverken rettigheder eller pligter i forhold til den i lovgivning fastsatte arbejdsmiljøuddannelse.

Deltagelse i forbundenes frivillige arbejdsmiljøkurser udløser ikke betaling efter arbejdsmiljølovens § 10, stk. 1.

HK Privat giver tilsagn om, at medarbejdere, der vælges til arbejdsmiljørepræsentanter, og som ikke forud for valget har gennemgået et kursus for arbejdsmiljørepræsentanter, hurtigst muligt efter valget gennemgår en sådan uddannelse. Fra Dansk Erhverv Arbejdsgiver side giver man tilsagn om at medvirke til, at den nyvalgte arbejdsmiljørepræsentant får den fornødne frihed til deltagelse i kurset.

BILAG 9: AFTALE OM SAMARBEJDE I BOLIGORGANISATIONER

Parterne anerkender, at virksomhederne står over for gennemgribende forandringer i forbindelse med den grønne omstilling, et arbejdsmarked i forandring med indførelse af blandt andet ny teknologi og med senere tilbagetrækning.

De mange nye udfordringer øger behovet for samarbejde på alle niveauer mellem ledere og medarbejdere og på alle former for boligorganisationer. Parterne er enige om det hensigtsmæssige i, at medarbejderne inddrages i at fastholde og udvikle boligorganisationernes tilpasnings- og innovationsevne, herunder blandt andet ved drøftelse af behovet for nye kompetencer og løbende opkvalificering. Indførelse af ny teknologi medfører øget fokus på efteruddannelse og omstillingsparathed.

Arbejdsmiljørepræsentanternes rolle bliver i fremtiden mere og mere afgørende i samarbejdet for at sikre et godt arbejdsmiljø og at boligorganisationer drives effektivt. Parterne er enige om, at arbejdsmiljørepræsentanten – sammen med den øvrige arbejdsmiljøorganisation - skal være omdrejningspunktet for det systematiske arbejdsmiljøarbejde, herunder blandt andet arbejdet med fastsættelse af mål, APV og ulykkesforebyggelse.

Arbejdsmiljørepræsentanten skal blandt andet medvirke til at skærpe kollegernes og ledelsens fokus på alle aspekter af arbejdsmiljøet. Det er centralt, at arbejdsmiljørepræsentanter i samarbejde med ledelse og tillidsrepræsentanter holder særligt fokus på de strategiske opgaver, som skal løses i regi af arbejdsmiljøorganisationen, samarbejdsudvalg eller andre samarbejdsfora.

Den senere tilbagetrækning øger behovet for kontinuerligt at skabe de bedste rammer omkring et godt arbejdsmiljø, hvilket bør ske med inddragelse af arbejdsmiljørepræsentanten. Parterne er enige om, at et godt arbejdsmiljø medvirker til god produktivitet og en sund økonomi.

For at boligorganisationerne kan stå godt rustet til også at udnytte mulighederne i den grønne omstilling, herunder de potentialer den grønne omstilling rummer, øges behovet for, at boligorganisationens medarbejdere kontinuerligt er på forkant med de arbejdsmiljømæssige udfordringer, som nye arbejdsopgaver indeholder. Anvendelse og udvikling af ny teknologi er afgørende for boligorganisationernes konkurrenceevne, beskæftigelse, samt arbejdsmiljø og arbejdstilfredshed. Arbejdsmiljørepræsentanten er derfor en vigtig ambassadør for medarbejdernes inddragelse i blandt andet den gennemgribende omstilling i at opnå nye ambitiøse klimamål.

I mindre boligorganisationer uden valgte medarbejderrepræsentanter i form af arbejdsmiljørepræsentanter eller tillidsrepræsentanter vil det være naturligt at anvende den årlige arbejdsmiljødrøftelse mellem ledelse og medarbejdere til blandt andet at inddrage de nævnte arbejdsmiljømæssige udfordringer og i forlængelse heraf fastlægge, hvordan samarbejdet herom skal foregå i det kommende år.

I boligorganisationer med valgte medarbejderrepræsentanter i form af arbejdsmiljørepræsentanter eller tillidsrepræsentanter, men uden arbejdsmiljøudvalg og samarbejdsudvalg, vil det være naturligt, at der sker drøftelser mellem ledelse og medarbejderrepræsentanterne ved dedikerede møder, ligesom der kan nedsættes udvalg eller arbejdsgrupper om særlige temaer.

Parterne er på baggrund af overenskomstrådets arbejdsformer enige om, som forsøgsordning i overenskomstperioden, at anbefale, at der i boligorganisationer med arbejdsmiljørepræsentanter eller tillidsrepræsentanter, men uden arbejdsmiljøudvalg og samarbejdsudvalg, etableres egentlige fora for dialog med deltagelse af ledelse, arbejdsmiljørepræsentanter og tillidsrepræsentanter. Boligorganisationer, der ønsker hjælp til at oprette et sådant forum for dialog, kan få bistand hertil i organisationerne.

I boligorganisationer med arbejdsmiljøudvalg eller samarbejdsudvalg vil det være naturligt, at ledelse og medarbejderrepræsentanterne jævnligt drøfter grundlaget for et godt arbejdsmiljø, herunder i forbindelse med den grønne omstilling, nye teknologier og senere tilbagetrækning fra arbejdsmarkedet. Parterne er enige om, at det er centralt at inddrage arbejdsmiljørepræsentanterne i spørgsmål herom.

BILAG 10: DATABESKYTTELSE

Organisationsaftale om databeskyttelse

Dansk Erhverv Arbejdsgiver/BL og HK PRIVAT er enige om, at bestemmelser i overenskomster og den sagsbehandling, der knytter sig hertil, skal fortolkes og behandles i overensstemmelse med Databeskyttelsesforordningen (EU 2016/679), der finder anvendelse i Danmark fra den 25. maj 2018.

Dansk Erhverv Arbejdsgiver/BL og HK PRIVAT er enige om, at det ved gennemførelsen af Databeskyttelsesforordningen skal sikres, at den nuværende praksis for indsamling, opbevaring, behandling af udlevering af personoplysninger i henhold til de ansættelses- og arbejdsretlige forpligtelser kan fortsætte



HK Privat
Weidekampsgade 8
0900 København C
Telefon 7011 4545
hkprivat@hk.dk
www.hkprivat.dk

**DANSK
ERHVERV**

Arbejdsgiver

Dansk Erhverv
Arbejdsgiver
Børsen
1217 København K
Telefon 3374 6000
info@danskerhverv.dk
www.danskerhverv.dk

