

OVERENSKOMST

2011-2013

mellem

RØRVIG CENTRET A/S

&

FOA - FAG OG ARBEJDE

FOR

SERVICEMEDARBEJDERE

ANSAT PÅ RØRVIG CENTRET

§ 1. Generelt.

Overenskomsten følger Ok 11 resultatet for Statens område.

§2. ARBEJ DSTID

Stk. 1

Den gennemsnitlige ugentlige arbejdstidsnorm er 37 timer.

Der arbejdes efter en 5 dages arbejdsuge

Det forudsættes, at arbejdet tilrettelægges således, at der, hvor ikke ganske særlige forhold gør sig gældende ved fremtidig antagelse af medarbejdere til varig beskæftigelse, tilbydes en gennemsnitlig ugentlig arbejdstid på mindst 20 timer.

Stk. 2.

Der ydes to ugentlige fridage. **Der skal gives mindst 26 fri weekender på kalenderår.**

Herudover ydes et antal fridage, svarende til antallet af søgnehellidage, således at mindst 4 af disse fridage lægges på en søgnehellidag.

Stk. 3.

Juleaftensdag og nytårsaftensdag er fridage fra kl. 12.00 med fuld lønudbetaling til alle, der umiddelbart forud har været beskæftiget mindst 6 på hinanden følgende arbejdsdage.

Stk. 4.

1. maj og grundlovsdag betragtes som hele søgnehellidage, og der ydes erstatningsfrihed for arbejde på dagene.

Stk. 5.

Tjenesteliste bekendtgøres således, at den enkelte (bortset fra afløsningspersonale) til stadighed er orienteret om tjenestens beliggenhed og fridagenes placering mindst 1 måned forud. Ændringer i allerede bekendtgjort tjenesteplan, skal ske efter drøftelse med den ansatte. Sådanne ændringer i tjenestens beliggenhed skal meddeles med mindst 72 timers varsel ellers betales et tillæg på kr. 18,- pr. omlagt time. Ved omlagte timer forstås timer, hvor den ansatte efter tjenestelisten ikke skulle have været i arbejde, men som efter ændringen bliver arbejdstimer.

Stk. 6.

Under hensyn til arbejdets tilrettelæggelse kan den gennemsnitlige ugentlige arbejdstid tilrettelægges over en periode på 6 måneder, løbende fra 1. februar til 31. juli og fra 1. august til 31. januar og så fremdeles. Med virkning fra 1. april 2012, ændres perioden til . april til 30. september.

Den daglige arbejdstid i tilrettelæggelsen ikke må overstige 9 timer pr. dag. Ved eventuelt arbejde herudover afregnes efter reglerne i § 8.

Stk. 7.

Når en afløser tilsiges til arbejde, bør der ved tilsigelsen gives den pågældende underretning om arbejdets forventede varighed den enkelte dag. Såfremt sådan underretning ikke gives ved tilsigelsen, ydes der den pågældende betaling for mindst 4 timers normal tjeneste.

Stk. 8.

Til ansatte, der tilkaldes udenfor sædvanlig arbejdstid, ydes et lukke tillæg på 1½ timeløn.

Stk. 9.

Servicemedarbejder med pedel funktion, der skal føre tilsyn med kursusejendommen når denne er lukket betales et tillæg på 3 timelønninger.

Stk. 10.

Til ansatte udfærdiges et ansættelsesbrev i henhold til loven herom.

Stk. 11.

De ansatte er omfattet af Finansministeriets cirkulære om visse aspekter i forbindelse med tilrettelæggelsen af arbejdstiden.

§ 3. LØNBESTEMMELSER

Lønningerne reguleres efter de til enhver til gældende regler for Statens tjenestemænd. Beregningsfaktorer udgør henholdsvis 1/1924 af årslønnen pr. arbejdstime og 7,4 timer pr. arbejdsdag.

Alle lønninger vil i overenskomstperioden stige med 1,67 %

Lønstigningerne er fordelt således:

Den generelle lønstigning sker med virkning pr. 1. april 2012

Fuldtidsbeskæftigede servicemedarbejdere indplaceres i henhold til de for Staten tjenestemænd gældende lønrammer med stedtillægssats II efter skalatrinene 12 - 18

Efter 3 måneders ansættelse ydes der et tillæg på kr. 9.00 pr. time (01.10-97-niveau), som et personligt tillæg, dog ikke for servicemedarbejdere med ledende pedel funktion.

Deltidsbeskæftigede medarbejdere, som har fast arbejdstid kan aflønnes med en månedsløn, der udgør en forholdsmæssig andel af månedslønnen for en fuldtidsbeskæftiget medarbejder.

Stk. 2.

Medarbejdere, som ikke aflønnes efter stk. 1, aflønnes i de første 3 måneder med timeløn hvorefter de ansættes på månedsløn.

Stk. 3.

Der kan lokalt forhandles en lønpulje på kr. 6000,00. (01.10-97-niveau) Puljen reguleres i perioden. Puljen er til genforhandling ved stillingsledighed.

Der optages lokalforhandling om udmøntning af puljen med virkning fra 1. januar 2000

Stk. 4.

Servicemedarbejder med Pedel funktion aflønnes efter de for Statens tjenestemænd gældende lønrammer med stedtillægssats II.

Servicemedarbejder med ledende Pedel funktion, aflønnes med en lønramme bestående af skalatrin 17 - 23, samt et tillæg på kr. 1000,00, pr. måned (01.10-97-niveau).

Øvrige **Servicemedarbejder med Pedel funktion** aflønnes med en lønramme bestående af skalatrin 12 - 19.

Stk. 5.

Med virkning pr. 1. januar 2012 indføres en fritvalgsordning på 1 %.

Der kan frit vælges mellem 2 fridage årligt eller løntillæg på 1 % eller 1 % på pensionsordningen.

Der vælges for et år ad gangen, valget skal foretages senest d. 15. december

§4. PENSION

Der oprettes en pensionsordning med virkning fra den 1. i den måned, hvor nedennævnte betingelser er opfyldt.

1. Pågældende har været ansat 1 år på kursuscenteret.
2. Pågældende er beskæftiget gennemsnitlig mindst 20 timer pr. uge.

Pensionsbidraget udgør 12,5 % (nettoficeret). 1/3 af det samlede pensionsbidrag er medarbejdernes eget bidrag.

Pensionsbidraget indsættes i **PKS**

§ 5. ANCIENNITET

Ansatte som er beskæftiget gennemsnitlig **15** timer om ugen eller derover optjener fuld løn anciennitet.

Stk. 2.

Såfremt en tidligere medarbejder ved kursus- og feriecenteret genansættes inden 3 år efter den tidligere beskæftigelses ophør, medregnes tidligere optjent anciennitet.

§6. SØGNEHELLIGDAGSBETALING

Med det formål at yde timelønnede medarbejdere betaling for søgnehelligdage, henlægger centret for hver timelønnet medarbejder et beløb svarende til 3½ % af medarbejdernes ferieberettigede løn. Det opsparede beløb opgøres for den enkelte medarbejder ved kalenderårets udgang.

7. SÆRLIGE YDELSER (TILLÆGSBETALING)

Der ydes tillæg for tjeneste på:

Arbejde i tidsrummet 17 – 06:	kr. 17,03
Lørdage mellem kl. 00:00 og 24:00, mandage kl. 00-04 samt Hverdage, efter skæve helligdage kl. 00-04:	Kr. 30,46
Søn – og helligdage, Grundlovsdag efter kl.12 og Juleaftensdag efter kl. 14:	kr. 30,46
Indgreb i på forhånd fastlagt fridag:	kr. 10,66
Delt tjeneste:	kr. 5,03

Delt tjeneste tilrettelægges således, at tjeneste kun deles én gang pr. dag.

Alle tillæggene ydes pr. påbegyndt ½ time

Alle tillæggene er angivet i 01.10-97-niveau

Ændringerne træder i kraft. Pr. 1. januar 2012

§ 8. TJENESTEDRAGT

Der ydes medarbejdere fri tjenestedragt og sikkerhedstræsko. Hvis dette ikke er muligt ydes en godtgørelse på kr. 1,00 pr. time (01.10-97-niveau).

§ 9. OVERARBEJDE

Overarbejde for fuldtidsansatte søges så vidt muligt godtgjort med afspadsring, der skal være af samme varighed som det præsterede overarbejde med tillæg af 50 % rundet opad til hele timer. Sådan erstatningsfrihed skal, hvis overarbejdet er af tilstrækkelig omfang, gives som hele dage.

Stk. 2.

Afspadsring skal, med mindre andet aftales, gives inden udløbet af den efterfølgende kalendermåned efter den pågældende kvartalsperiodes udløb og med passende varsel i samarbejde med den ansatte, Hvis afspadsring ikke finder sted ydes overarbejdsbetaling for det faktiske antal præsterede overarbejdstimer.

§ 10. KOST OG OPHOLD

Såfremt en medarbejder undtagelsesvis har ophold med fuld forplejning, beregnes der fradrag herfor efter de for Statens tjenestemænd til enhver tid gældende regler (cirkulære om fradrag i tjenestemænds løn for naturalydelse).

Stk. 2.

Når medarbejderen modtager kost i arbejdstiden, sker der fradrag for kosten og eventuelt bolig efter de til enhver tid af Finansministeriet fastsatte regler (cirkulæreskrivelse i tilslutning til det i stk. 1 omhandlende cirkulære).

§ 11. FERIE- OG FERIEGODTGØRELSE

Der ydes ferie efter ferielovens bestemmelser.

§ 11 A. FERIE MED LØN

Månedslønnede holder ferie med løn.

Stk. 2.

Ud over ferie med løn har ansatte ret til særlig feriegodtgørelse, der udgør 1,5 % af den ferieberettigede løn, jf. stk. 3.

Deltidsansatte, der ud over den for den pågældende fastsatte arbejdstid udfører merarbejde, der ikke vederlægges som overarbejde, oppebærer en feriegodtgørelse på 12,5 % af den udbetalte løn for det præsterede merarbejde i optjeningsåret.

Stk. 3.

Ved den ferieberettigede løn forstås samtlige af arbejdsgiver udbetalte A-indkomstskattepligtige løndelev i det foregående optjenings år med tillæg af:

- 1) medarbejderens eget bidrag til ATP samt
- 2) medarbejderens bidrag til AUD samt
- 3) medarbejderens eget bidrag til pension

Stk. 4.

I det beløb, der er beregnet efter stk. 2, fradrages:

- 1) udbetalt særlig feriegodtgørelse
- 2) løn for merarbejde
- 3) feriegodtgørelse (12,5 %) af løn for merarbejde samt
- 4) eventuel gruppelivstillæg

§ 11 B. FERIE FOR TIMELØNNEDE

Til timelønnede ydes feriegodtgørelse med 12 ½ % af lønnen i optjeningsåret.

Stk. 2

Ved umiddelbar overgang fra ansættelse på timeløn til månedsløn betragtes den ansatte i henseende til denne aftale som fratrukket og der afregnes med feriegodtgørelse.

§ 11 C. FERIEFRIDAGE

De ansatte har i henhold til Finansministeriets cirkulære nr. 81 af 2. juli 2002 om ferie, kapitel V, ret til 5 feriefridage.

Optjening og afvikling af feriefridagene følger Finansministeriets cirkulære om ferie, kapitel V.

§ 12. SYGDOM, GRAVIDITET, BARSEL, ADOPTION OG BARNES 1. og 2. SYGEDAG

Månedslønnede oppebærer fuld løn under 1) sygdom, 2) arbejdsudygtighed som følge af ulykkestilfælde i tjenesten, 3) graviditet, barsel og adoption samt 4) barns 1. og 2. sygedag, jf. de for Statens tjenestemænd gældende regler.

Stk. 2.

Timelønnede medarbejdere betales under sygdom og under arbejdsudygtighed, som følge af ulykkestilfælde i tjenesten samt barsel efter den til enhver tid gældende Lov om dagpenge ved sygdom eller fødsel.

Stk. 3.

Der ydes tjenestefrihed uden lønafkorting til pasning af sygt, mindreårigt hjemmeværende barn, når hensynet til barnets forhold gør dette nødvendigt på barnets første sygedag.

§ 13. OPSIGELSESVARSEL

Månedslønnede er omfattet af funktionærlovens regler om opsigelsesvarsel samt fratrædelsesgodtgørelse.

§ 13 A. AFSKEDIGELSESPROCEDURE

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

1. Sager om påståede urimelige afskedigelser behandles hurtigst muligt. Sager, i hvilke der nedlægges påstand om underkendelse af en afskedigelse, skal så vidt muligt være afsluttet inden udløbet af den pågældende arbejdstagers opsigelsesvarsel.
2. Det påhviler ansættelsesmyndigheden at meddele enhver opsigelse til den ansatte skriftligt med begrundelse for opsigelsen. Såfremt den pågældende har været uafbrudt beskæftiget hos ansættelsesmyndigheden i mere end 8 måneder, gives der samtidig skriftlig meddelelse om opsigelsen til organisationen.

3. Såfremt den pågældende har været uafbrudt beskæftiget hos ansættelsesmyndigheden i mere end 8 måneder, og organisationen skønner, at afskedigelsen ikke kan anses for rimeligt begrundet i den pågældendes eller ansættelsesmyndighedens forhold, kan organisationen inden for en frist af 14 dage (for månedslønnede 1 måned) efter opsigelsen kræve spørgsmålet forhandlet med den lokale ansættelsesmyndighed.
4. Opnås der ikke ved forannævnte forhandling enighed mellem organisationen og ansættelsesmyndigheden, kan organisationen inden for en frist af 14 dage (for månedslønnede 1 måned) efter forhandlingen begære sagen forhandlet mellem overenskomstens/organisationsaftalens parter.
5. Opnås der ikke enighed ved forhandlingen mellem overenskomstens/organisations-aftalens parter, kan sagen inden for en frist af 14 dage (for månedslønnede 1 måned) kræves gjort til genstand for behandling i en i denne anledning nedsat voldgift. Voldgiften nedsættes efter reglerne i vedkommende hovedaftale.
6. Voldgiftsretten afsiger en motiveret kendelse. I de tilfælde, hvor voldgiftsretten måtte finde, at den foretagne afskedigelse er urimelig og ikke begrundet i arbejdstagerens eller ansættelsesmyndighedens forhold, kan det pålægges ansættelsesmyndigheden at afbøde virkningerne af opsigelsen. Det kan herved pålægges ansættelsesmyndigheden, såfremt den pågældende og ansættelsesmyndigheden ikke begge ønsker ansættelsesforholdet opretholdt, at betale den pågældende en godtgørelse, hvis størrelse fastsættes af voldgiftsretten og skal være afhængig af sagens omstændigheder og pågældendes ansættelsesanciennitet.

Hvis der for voldgiftsretten indbringes sager med påstand om, at der er sket en urimelig afskedigelse, og den afskedigede i henhold til lovgivningen har en bedre retsstilling end i forhold til bestemmelser i denne aftale, lægger voldgiftsretten den pågældende lovgivning til grund ved sagens afgørelse
7. Med hensyn til de særlige regler for afskedigelse af tillidsrepræsentanter henvises til Finansministeriets cirkulære om aftale for tillidsrepræsentanter i staten mv.

8. Bortvisning er ikke omfattet af ovennævnte afskedigelsesregler. Berettigelsen af en bortvisning kan dog efterfølgende inden for en frist af 14 dage (for månedslønnede 1 måned) af organisationen begæres forhandlet mellem overenskomstens/organisations-aftalens parter.
9. Opnås der ikke enighed ved forhandlingen mellem overenskomstens/organisationsaftalens parter, kan bortvisningens berettigelse kræves gjort til genstand for behandling i en i denne anledning nedsat voldgift. Voldgiften nedsættes efter reglerne i vedkommende hovedaftale.
10. Voldgiftsretten afsiger en motiveret kendelse, I de tilfælde, hvor voldgiftsretten måtte finde, at den foretagne bortvisning ikke er begrundet i arbejdstagerens forhold, kan det pålægges ansættelsesmyndigheden at afbøde virkningerne af bortvisningen.
Det kan herved pålægges ansættelsesmyndigheden at betale den pågældende en godtgørelse, hvis størrelse fastsættes af voldgiftsretten og skal være afhængig af sagens omstændigheder og pågældendes ansættelsesanciennitet.
Hvis der for voldgiftsretten indbringes sager med påstand om, at der er sket en uberettiget bortvisning, og den bortviste i henhold til lovgivningen har en bedre retsstilling end i forhold til bestemmelserne i denne aftale, lægger voldgiftsretten den pågældende lovgivning til grund ved sagens afgørelse

§ 14. ØVRIGE AFTALER

Hvor intet andet er aftalt gælder den mellem StK og Finansministeriet indgåede: hovedaftale, aftale om tillidsrepræsentanter samt aftale om samarbejdsudvalg.

§ 15. MEDLEMSKAB AF ARBEJDSLØSHEDSKASSEN

Medarbejdere ansat på ferie- og kursusejendommen skal være medlem af **FOA - Fag og Arbejde** og dets Arbejdsløshedskasse.

§ 16. IKRAFTTRÆDEN, OPSIGELSESFRIST OG UDLØBSTID

Overenskomsten træder i kraft, hvor intet andet er nævnt, den 1. april 2011 Den er gældende indtil den med 3 måneders varsel skriftligt opsiges af en af parterne til ophør den 31. marts, dog tidligst til den 31. marts 2013.

Dato 27. februar 2012

Pernille Ottesen
RØRVIG CENTRET

Lis Bjørnstad
FOA - Fag og Arbejde