

OVERENSKOMST

2002 - 2005

med tilhørende protokollat I - II

Overenskomsten er indgået mellem:

Højskolerne:

LO-skolen, Esbjerg Højskole, Metalskolen i Jørlunde, Metalskolen i Holstebro og HK-skolen Færggården i Juelsminde

og

Forbundet af Offentligt Ansatte og Kvindeligt Arbejderforbund i Danmark.

Overenskomsten dækker:

Køkken / Bar / cafeteria / servering / opvask

Rengøring / vaskeri / servicering

§ 1 Ansættelsesforhold

Skolernes tillidsrepræsentanter skal være med ved ansættelse af fastansat personale.

Stk. 2 - Ansættelsesbevis

Der skal udstedes ansættelsesbrev i henhold til lov nr. 392 af 22. juni 1993 om arbejdsgiverens pligt til at underrette lønmodtageren om vilkårene for ansættelsesforholdet.

Ansættelsesbrevet skal indeholde oplysninger om den garanterede ugentlige arbejdstid.

Ansættelse sker efter Funktionærlovens bestemmelser.

Stk. 3 - Anciennitetskort

Ved fratræden, enten det sker efter eget ønske eller efter opsigelse, skal der gives personalet bevis for ansættelsens varighed. Beviset skal indeholde navn, cpr.nr., tiltrædelses- og fratrædelsesdato.

Såfremt en medarbejder holder op på en af de skoler, der er omfattet af denne overenskomst, og begynder på en af de øvrige skoler, følger ancienniteten med.

Der skal lokalt aftales vilkår for løsarbejdere og midlertidige ansatte i belastede perioder.

Der henvises til EU- direktiv om tilrettelæggelse af arbejdstiden (deltidsansættelse - direktiv 93/104/EF)

Der henvises til EU - direktiv om tidsbegrænset ansættelse (direktiv 99/70/EF af 28. juni 1999)

Stk. 4 - Overgang til månedsløn

Hvis en afløser/ vikar i sammenhæng beskæftiges i mere end 6 måneder, overgår pågældende til fastansættelse.

§ 2 Løn / Lønudbetaling

Lønninger

Skalatrinerne følger på sædvanlig vis de gældende regler, som er aftalt i KTO.

Ansatte aflønnes efter område 4.

Lønrammen består af løntrinene 12, 15, 16, 17 og 18. Løntrin 12 er 1-årigt, øvrige løntrin er 2-årige

Ungarbejderlønninger findes ikke – alle får voksenløn.

Med virkning pr. 1. januar 2003 rykker medarbejder med 2 års anciennitet på trin 18 til trin 19.

Lønrammen består herefter af løntrinene 12, 15, 16, 17, 18 og 19. Løntrin 12 er 1-årigt, øvrige løntrin er 2-årige

Ny Løn

Det kan eventuelt aftales lokalt at en skole som forsøg vil overgå til NY LØN, såfremt dette sker, skal der centralt godkendes en grundløn / model, eventuelle centralt fastsatte kvalifikationer og udarbejdes et ide katalog til brug for funktionsløn.

Stk. 2 - Lønudbetaling

Lønnen udbetales månedsvis bagud.

§ 3 Arbejdstid og tillæg, m. m. - Aftales lokalt i samarbejde med den lokale afdeling og tillidsrepræsentanterne

Kan der lokalt ikke opnås enighed, overgår forhandlingerne af hele overenskomsten til det centrale forhandlingsudvalg.

Kan der ved det centrale forhandlingsudvalg ikke opnås enighed gælder følgende regler i protokollat 1, i respekt for stk. 6 og 13, som er minimumsregler.

§ 4 Pension

Pensionsordningen med samme ordlyd som i tiltrædelsesoverenskomsten.

Der oprettes en pensionsordning for medarbejdere, som:

Har mindst 6 måneders beskæftigelse

Er beskæftiget gennemsnitlig mindst 20 timer ugentligt

Pensionsbidraget indbetales til:

Pensionskassen for Arbejderbevægelsens Funktionærer

Danasvej 7

1910 Frederiksberg C.

med virkning fra den 1. i den måned, hvor alle betingelserne er opfyldt i hele måneden.

Bidraget indbetales af arbejdsgiveren og beregnes efter nærmere aftalte %-del af den til enhver tid gældende aktuelle løn eksklusiv arbejdstidsbestemt tillæg.

Endemålet for ordningen er den i vedtægtens § 2 anførte % på 5 + 10 %.

Med virkning fra 1. april 2003 forhøjes arbejdsgiverens pensionsbidrag med 1,5 %, fordelt med 0,5 % henholdsvis:

pr.1. april 2003 fra 6,9 % til 7,4 %

pr. 1. april 2004 fra 7,4 % til 7,9 % og

pr.1. august 2004 fra 7,9 % til 8,4 %,.

Fra samme dato forhøjes medarbejdernes bidrag med 0,75 %, fordelt med 0,25 % henholdsvis

pr.1. april 2003 fra 3,45 % til 3,70 %

pr. 1. april 2004 fra 3,70 % til 3,95 % og

pr.1. august 2004 fra 3,95 % til 4,20 %,.

§ 5 Sygdom / Barsel / Adoption / Omsorg

Barns 1. sygedag

Den ansatte har efter anmodning i det enkelte tilfælde adgang til hel eller delvis tjenestefrihed på barns første sygedag, når følgende betingelser er opfyldt:

Barnet er under 18 år og har ophold hos den ansatte

Fravær er nødvendig af hensyn til barnet og

Tjenestefrihed er foreneligt med forholdene på tjenestestedet.

Bemærkning:

I vurderingen af, om anmodning om tjenestefrihed skal imødekommes, indgår en afvejning af barnets alder og sygdommens karakter.

Tjenestefriheden regnes ikke som sygefravær, men fraværslisten suppleres med oplysninger om fraværet på grund af barns 1. sygedag.

Stk. 2 - Sygdom

Til ansatte ydes der fuld løn inkl. tillæg under sygdom.

Fravær på grund af sygdom skal meddeles hurtigst muligt til skolen, og senest ved arbejdstidens begyndelse.

Afløsere, der ved andres sygdom, arbejder efter en fastlagt vagtplan ud over 4 uger, vil i forbindelse med sygdom få udbetalt fuld løn inkl. tillæg i henhold til vagtplanen.

Stk. 4 - Barsel, adoption og omsorgsdage

Der henvises til den af KTO og de kommunale arbejdsgivere indgåede aftale om fravær ved graviditet, barsel, omsorg og af andre familiemæssige årsager.

Bemærkninger.

Ansatte har ret til fravær fra arbejdet 2 dage pr. kalenderår pr. barn indtil barnets fyldte 5 . år.

Med virkning fra 1. april 2001 ydes 2 dage pr. år indtil barnets fyldte 8. år.

Endvidere ydes mandlige medarbejdere 5 ugers orlov med fuld løn inkl. tillæg i forbindelse med fødsel eller adoption, såfremt den pågældende senest 8 uger før forventet fødsel/adoption har givet arbejdsgiveren meddelelse herom.

§ 6 Ferie

Der henvises til ferielovens bestemmelser herom.

I stedet for det i ferielovens § 12, omhandlende feriegodtgørelse, betales der i stedet 14 % af al A-indkomst.

Stk. 2 - Ferietillæg

Det særlige ferietillæg udgør 3 %.

Stk. 3 - Feriefridage

Der indføres yderligere 2 feriefridage, 1 til afvikling i ferieåret 2003 og 1 til afvikling i ferieåret 2004, herefter er der i alt 5 feriedage til rådighed.

§ 7 Opsigelse / varsler

Opsigelsesregler

De ansatte er omfattet af funktionærlovens § 2 om opsigelsesvarsler:

Opsigelsesvarslet fra den ansattes side udgør altid en måned.

Følgende opsigelsesvarsler er gældende fra ansættelsesmyndighedens side:

Ansættelsestid	Opsigelsesvarsel
Fra 0 til og med 5 måneder	= 1 måned
Fra 6 måneder til og med 2 år og 9 måneder	= 3 måneder
Fra 2 år og 10 måneder til og med 5 år og 8 måneder	= 4 måneder
Fra 5 år og 9 måneder til og med 8 år og 7 måneder	= 5 måneder
Fra 8 år og 8 måneder og herefter	= 6 måneder

Stk. 2 – Fratrædelsesgodtgørelse

Såfremt en medarbejder, der har været uafbrudt beskæftiget i samme virksomhed i 12, 15 eller 18 år, opsiges, skal arbejdsgiveren ved medarbejderens fratræden udrede et beløb svarende til henholdsvis 1, 2 eller 3 måneders løn.

Bestemmelsen finder tilsvarende anvendelse i tilfælde af uberettiget bortvisning.

Bestemmelsen finder ikke anvendelse, såfremt funktionæren ved fratrædelsen vil oppebære pension fra arbejdsgiveren eller folkepension.

Stk. 3 - Løn til efterladte

Dør en medarbejder i ansættelsestiden, tilkommer der medarbejderens ægtefælle eller børn under 18 år, over for hvem medarbejderen har forsørgelsespligt, 1, 2 eller 3 måneders løn, når medarbejderen ved dødsfaldet har haft ansættelse i virksomheden i henholdsvis 1, 2 eller 3 år.

§ 8 Afskedigelse / procedure

Skolernes tillidsrepræsentanter skal være med ved afskedigelser af fastansat personale.

Stk. 2

Det påhviler skolen skriftligt at meddele og begrunde enhver opsigelse af en medarbejder, der har været uafbrudt beskæftiget ved skolen i mindst 9 måneder, til den pågældende og til Forbundet af Offentligt Ansatte, Staunings Plads 1-3, 1790 København V. og Kvindeligt Arbejderforbund i Danmark, Appelbys Plads 5, 1411 København K.

§ 9 Hovedaftale

Hovedaftalen samt tilhørende protokollater indgået mellem Det Kooperative Fællesforbund og Landsorganisationen i Danmark er gældende.

§ 10 Uddannelse

Faglig efter- eller videreuddannelse

Ved faglig uddannelse forstås egentlig faglig uddannelse, kurser under loven om uddannelse af specialarbejdere eller ledelses- eller samarbejdskurser samt voksenuddannelse, der er brancherelevant. Det skal lokalt aftales, hvilke kurser der er relevante. Personalet har ret og pligt til at deltage i disse kurser og uddannelsesformer, og arbejdsgiveren har pligt til at give frihed, når det kan indpasses i virksomhedens drift.

Ved deltagelse i arbejdsrelevant efteruddannelse, herunder AMU-kurser, udbetales der løn for samtlige kursustimer (max 37 timer pr. uge) i henhold til deltagernes aktuelle skalatrins indplacering – samt arbejdsbestemte- og arbejdstidsbestemte tillæg i henhold til bekendtgjort tjenesteliste. Aftale om deltagelse træffes i hvert enkelt tilfælde mellem skolen og medarbejdere.

Der skal lokalt udarbejdes uddannelsesplaner.

Stk. 2 - Uddannelsesfond

Følger de kooperative regler.

§ 11 Senior / skånejob / omsorgsdage

Der er enighed mellem parterne om, at der i de lokale samarbejdsudvalg skal drøftes retningslinier for seniorpolitik, skånejob, omsorgsdage med videre.

Vedrørende seniorpolitikken og skånejob skal der blandt andet tages udgangspunkt i KTO's rammeaftale om vilkår for personer med nedsat erhvervsevne.

§ 12 Personale / møder

Personale

Personaleregulativer kan udarbejdes lokalt efter aftale på den enkelte skole.

Stk. 2 - Møder

Skolerne giver tillidsrepræsentanterne frihed med løn 1 gang årligt i max. 3 dage til deltagelse i Landsklubbens møde.

§ 13 ATP

Der henvises til gældende lovgivning.

§ 14 Organisationsforhold

De af denne overenskomst omfattede personer skal være medlem af Forbundet af Offentligt Ansatte og Offentligt Ansattes Arbejdsløshedskasse eller Kvindeligt Arbejderforbund i Danmark og Arbejdsløshedskasse.

Medarbejdere, der ansættes til overvejende at udføre arbejde med rengøring, vaskeri og servicering, organiseres hos Kvindeligt Arbejderforbund i Danmark og Arbejdsløshedskasse

Medarbejdere der ansættes til overvejende at udføre arbejde med / i køkken, bar, cafeteria, servering, opvask og servicering organiseres hos Forbundet af Offentligt Ansatte og Offentligt Ansattes Arbejdsløshedskasse

Såfremt der sker ansættelse under begge områder i henhold til foranstående, organiseres medarbejderen i det forbund, hvor de fleste timer kan henføres til.

Allerede ansatte forbliver i den organisation, hvor de er organiseret pr. 1. april 1999.

Det er tillidsrepræsentantens ret og pligt, at kræve legitimation af nyankomne ved deres medlemsbøger, ligesom tillidsrepræsentanten til enhver tid har ret til at kontrollere, at kontingentet er betalt til organisationen.

Når nye kolleger tiltræder virksomheden, har tillidsrepræsentanten pligt til at indberette dette til nærmeste lokalafdeling.

Tillidsrepræsentanten har pligt til at indberette væsentlige ændringer i virksomhedens drift til organisationen så tidligt som muligt, så der kan optages forhandlinger om eventuelle nye arbejdsformer og arbejdsområder.

§ 15 TR-regler

Medindflydelse og medbestemmelse/tillidsrepræsentant- og samarbejdsudvalgsregler (indgået med KTO)

Rammeaftale om medindflydelse og medbestemmelse gælder, hvis der lokalt indgås aftale herom.

Stk. 2

Hvis der ikke er indgået lokal aftale efter Rammeaftale om medindflydelse og medbestemmelse, jf. stk. 1, gælder Aftale om tillidsrepræsentanter, samarbejde og samarbejdsudvalg i (amts)kommuner tilsluttet Amtsrådsforeningen i Danmark og Kommunernes Landsforening.

§ 16 Overenskomstens gyldighed

Overenskomsten gælder følgende Højskoler; LO-skolen, Esbjerg Højskole, Metalskolen i Jørlunde, Metalskolen i Holstebro og HK-skolen Færggården i Juelsminde.

Stk. 2

Overenskomsten har, hvor intet andet er nævnt, virkning fra den 1. april 2002

Stk. 3

Overenskomsten kan opsiges med 3 måneders varsel til en 31. marts, dog tidligst den 31. marts 2005. Opsigelse skal ske skriftligt.

Stk. 4

Indtil der indgås en ny overenskomst, fastsættes aflønningen efter Aftale om lønninger for kommunalt ansatte, der gælder den dag, til hvilken overenskomsten bliver opsagt.

København den: 12.03.2003

For Højskolerne:

Frode Nicolaisen

Niels Brehm

Kim Mortensen

Danmark

For Forbundet af Offentligt Ansatte

Ann. Marie Liepke

For Kvindeligt Arbejderforbund i

Hanne Holgaard

PROTOKOLLAT I

§ 3 Arbejdstid og tillæg, m. m. - Aftales lokalt i samarbejde med den lokale afdeling og tillidsrepræsentanterne.

Kan der lokalt ikke opnås enighed, overgår forhandlingerne af hele overenskomsten til det centrale forhandlingsudvalg.

Kan der ved det centrale forhandlingsudvalg ikke opnås enighed gælder følgende regler i protokollat I, i respekt for stk. 6 og 13 som er minimumsregler.

Den gennemsnitlige arbejdstid er 37 timer pr. uge for fuldtidsansatte.

Deltidsbeskæftigelse, garanteret timetal

Ved ansættelse af deltidsbeskæftigede aftales i hvert tilfælde et fast garanteret timetal.

Deltidsansættelse kan kun ske på mindst 20 timer ugentligt.

Der betales for mindst 3 timer dagligt.

Det aftalte timetal angives på ansættelsesbeviset i henhold til § 1, stk. 2.

Deltidsansatte skal tilbydes merarbejde først, hvis der har været merarbejde gennem længere tid, skal ansættelsesbrevet opnormeres.

Stk. 2 - Daglig arbejdstid

Den daglige arbejdstid aftales lokalt.

Den daglige arbejdstid kan dog ikke overstige 9 timer dagligt.

Stk. 3 - Spisepause

Spisepausen aftales lokalt.

Stk. 4 – Vagtplaner

Der skal forefindes en vagtplan med angivelse af arbejdstidens begyndelse og ophør for hver enkelt af personalet. Spisepause skal ligeledes være anført.

Vagtplanerne skal omfatte en periode på mindst 4 uger, og udleveres 2 uger før til personalet.

Tillidsrepræsentanten har ret til at være med ved udarbejdelse af tjenestelister. Der kan om fornødent foretages ændringer i allerede bekendtgjorte vagtplaner. Inden sådanne ændringer foretages, skal der ske underretning til tillidsrepræsentanten.

Ændringen skal altid aftales med de berørte medarbejdere.

Stk. 5 - Fridage

Inden for en turnus på 2 uger skal personalet have 2 fridage pr. uge, hvoraf minimum 2 skal gives samlet på en lørdag/søndag.

Stk. 6 - Søgnehelligdage – aftales lokalt, skal dog som minimum indeholde følgende:

1. maj, Grundlovsdag, 24. og 31. december, betragtes som søgnehelligdage hele dagen.

Medarbejdere skal for planlagt og udført arbejde på en søgnehelligdag ydes en erstatningsfridag, der afvikles på en planlagt arbejdsdag. Hvis en søgnehelligdag falder på en ugentlig fridag, der ikke er søndag, skal der ydes en erstatningsfridag for den ugentlige fridag, der afvikles på en planlagt arbejdsdag.

Hvis søgnehelligdagen falder på en i øvrigt arbejdsfri dag, skal der ikke ydes en erstatningsfridag.

Eksempler på anvendelse af stk. 6:

Hvis en ugentlig fridag efter tjenesteplanen falder på en torsdag, der samtidig er Skærtorsdag, betragtes Skærtorsdag i henhold til overenskomsten som en søgnehelligdag, hvor pågældende har fri. Som erstatningsfridag for den ugentlige fridag, torsdag, skal gives en anden fridag, der afvikles på en planlagt arbejdsdag.

Stk. 7 – Holdrift

Aftale om arbejde i forskudt tid og holddrift med tilhørende aftale om hviletid og fridøgn er gældende.

Stk. 8 - Delt tjeneste

Afbrydelse på mindre end 3 ½ time kan ikke fradrages i arbejdstiden.

For delt tjeneste ydes et tillæg pr. dag (pr. 1. april 1999 kr. 32,16).

Tjenesten kan kun deles én gang pr. dag.

Stk. 9 - Omlagt tjeneste

Hvis der for ansatte, må ændres i arbejdstidens beliggenhed i forhold til den i vagtplanen fastlagte, skal der gives et varsel på mindst 72 timer. Hvis dette varsel ikke overholdes, ydes der en godtgørelse for de omlagte timer. (Pr. 1. april 1999, kr. 29,32 pr. time). Ved omlagte timer forstås timer, hvor den ansatte efter vagtplanen ikke skulle være i arbejde, men som efter ændringen bliver arbejdstimer.

Stk. 10 - Manglende varsel.

Når en ansat tilsiges til at udføre merarbejde på såvel arbejdsdage som arbejdsfrie dage, skal dette meddeles dagen forud inden arbejdstids ophør. For manglende varsel til merarbejde ud over 1 time ydes et tillæg, der udgør (pr. 1. april 1999, kr. 26,56 pr. gang).

Stk. 11 - Merarbejde mindstebetaling

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

Stk. 12 - Hvileperiode

Der henvises til Arbejds miljøloven.

Stk. 13 – Overarbejde - aftales lokalt, skal dog som minimum indeholde følgende:

Ved overarbejde forstås arbejde ud over den daglige arbejdstid på 9 timer eller ud over gennemsnitlig 37 timer pr. uge

Overarbejde opgøres på påbegyndt ½ time.

Overarbejde skal så vidt muligt undgås.

For overarbejde ydes et tillæg til timelønnen på 50 % af timelønnen for de første 3 timer, for følgende timer ydes et tillæg på 100 % af timelønnen.

For 1. Maj, Grundlovsdag, 24. og 31. december betales 100% for alle timer, såfremt der ikke gives erstatningsfridag inden for en måned efter arbejdets udførelse.

Når overarbejde forekommer, skal afspadsering så vidt muligt finde sted.

Afspadseringstidspunktet fastsættes efter drøftelse med den ansatte, idet afspadsering skal finde sted inden udløbet af den tredje kalendermåned efter overarbejdets udførelse. Afspadsering kan dog ske efter dette tidspunkt, hvis virksomheden imødekommer den ansattes anmodning herom. Parterne er enige om, at henlede opmærksomheden på muligheden for i de enkelte samarbejdsudvalg at aftale nærmere principper for afspadsering.

Stk. 14

For timer, for hvilke der ydes overarbejdstillæg, kan der ikke ydes tillæg efter aftalen vedrørende arbejde i forskudt tid og holddrift.

Stk. 15

Når en medarbejder tilsiges til at udføre overarbejde, skal dette meddeles dagen forud inden arbejdstids ophør.

For manglende varsel til overarbejde ud over 1 time ydes et tillæg.

Tillægget udgør (pr. 1. april 1999 kr. 26,56).

Stk.16 – Kokkepigetillæg

Kokkepigetillægget udgør kr. 1.200,00 pr. måned = kr. 7,48 pr. time.

Der kan lokalt aftales tillæg for ekstraordinært og belastende arbejde.

Stk. 17 - Stedfortrædertillæg

Såfremt køkkenleder eller oldfrue er fraværende på grund af ferie, sygdom eller andre årsager, udbetales ledertillægget til den person, der afløser i det daglige (må ikke være elever).

Tillægget svarer til kr. 1.200,- pr. måned eller kr. 7,48 pr. time og skal udbetales, når afløsningen finder sted fra første dag.

Stk. 18 - Kost

Ydes der kost, betaler medarbejderen i henhold til de af staten fastsatte regler.

Stk. 19 - Beklædning

Fastsættes efter de hidtidige gældende aftaler – som aftales lokalt, dog er skolerne forpligtet til at holde personalet med arbejdsbeklædning samt fodtøj i henhold til og efter gældende lov (Sikkerhedsloven og Veterinærloven).

København Den: 12.03.2003

For Højskolerne:

Frode Nicolaisen

Niels Brehm

Kim Mortensen

For Forbundet af Offentligt Ansatte

Ann. Marie Liepke

For Kvindeligt Arbejderforbund i Danmark

Hanne Holgaard

PROTOKOLLAT II

Vedrørende lokale forhandlinger mellem Højskolerne

&

Forbundet af Offentligt Ansatte og Kvindeligt Arbejderforbund

Der afsættes 0,55 % af lønpuljen til decentral forhandling. Forhandlingerne gennemføres på de enkelte skoler i et samarbejde med tillidsrepræsentanten og de lokale afdelinger.

Forhandlinger skal være afsluttet senest d. 1. april 2003. Det er hensigten at mindst halvdelen af omkostningen heraf er udmøntet pr. 1. januar 2004.

De respektive skoler er forpligtiget til at sikre tillidsrepræsentanten og afdelingsrepræsentanten adgang til relevant talmateriale, eksempelvis; lønsummer, særydelsesstatistik m.v.

Gennem de lokale forhandlinger kan ovenstående pulje øges.

Alle regler vedrørende arbejdstid, tillæg m.m. (§ 3 i overenskomsten) aftales ved de lokale forhandlinger.

Hvis de lokale forhandlinger jf. § 3, overgår til det centrale forhandlingsudvalg, tilbageføres den afsatte lønpulje til fornyet forhandling.

København den: 12.03.2003

For: Højskolerne

For: Forbundet af Offentligt Ansatte

Frode Nicolaisen

Ann. Marie Liepke

Niels Brehm

Kim Mortensen

For: Kvindeligt Arbejderforbund i Danmark

Hanne Holgaard