

HKI-overenskomst

Indgået mellem Hans Knudsen Institutet
og
HK/Privat, København
Metal, København, afdeling 6
Forbundet af Offentligt Ansatte
Dansk Teknisk Lærerforbund

2005 - 2007

§ 1. Overenskomstens område

Overenskomsten omfatter – bortset fra ledere, jf. Hovedaftalens § 5, og akademikere – alle ansatte ved Hans Knudsen Institutet (i det følgende benævnt "virksomheden").

§ 2. Lønstruktur

Stk. 1. Lønnen består af 4 elementer: Grundløn, jf. § 3, funktionsløn, jf. § 4, kvalifikationsløn, jf. § 5 og resultatløn, jf. § 6.

Stk. 2. For deltidsbeskæftigede reduceres lønnen i forhold til den nedsatte arbejdstid.

Stk. 3. Lønnen udbetales månedsvis bagud den tredjesidste bankdag i måneden, og der udleveres den ansatte en specificeret oversigt over det udbetalte beløb. Følgende tekst skal stå på specifikationen: "1/3 af det samlede pensionsbidrag er egetbidraget".

§ 3. Grundløn

Stk. 1. Grundlønnen følger i overenskomstperioden de til enhver tid gældende kommunale løntrin.

Stk. 2. Grundløn dækker de funktioner, man er i stand til at varetage, når man er nyansat/uerfaren.

Stk. 3. Grundlønnen for kontorfunktionærer er løntrin 11.

Stk. 4. Grundlønnen for faglærte håndværkere er løntrin 24.

Stk. 5. Grundlønnen for ufaglærte er løntrin 17. Derudover ydes et pensionsgivende tillæg på 7.360 kr. årligt (31. marts 2000).

Stk. 6. Grundlønnen for værkstedsassistenter med relevant faglig uddannelse er løntrin 22. Derudover ydes et pensionsgivende tillæg på 4.000 kr. årligt (31. marts 2000). Værkstedsassistenter med relevant faglig uddannelse, der har opnået 6 års sammenlagt beskæftigelse på grundlag af grunduddannelsen, indplaceres på løntrin 25. Efter 10 års sammenlagt beskæftigelse indplaceres på løntrin 29.

For værkstedsledere er grundlønnen løntrin 34. Derudover ydes et pensionsgivende tillæg på 7.000 kr. årligt (31. marts 2000).

Stk. 7. For værkstedsmestre (DTL), der er ansat før 1. april 2005, opretholdes det nuværende skalatrinforløb med tilhørende tillægsstruktur. Dette er optrykt som bilag 1 til overenskomsten.

Den enkelte værkstedsmester kan vælge at overgå til overenskomstens lønstruktur med grundløn, kvalifikationsløn, funktionsløn og resultatløn. Ved overgang indplaceres medarbejderen på grundlag af den hidtidige samlede faste løn inklusiv klassificeringstillæg. Indplacering sker på nærmeste højere grundløntrin med oprykning 1 år efter overgang. Hvis den samlede løn ved indplacering på sluttrin i grundforløbet, inklusive eventuelle varige tillæg efter §§ 4 og 5, er lavere end den hidtidige faste løn, ydes et tillæg til udligning af forskellen.

For værkstedsmestre der ansættes efter den 1. april 2005 gælder følgende grundlønforløb:

Grundløntrin	Grundløn (1. okt. 1997)	Tillæg (1. okt. 1997)	Undervisningstillæg (1. okt. 1997)	Aktuelt niveau (1. okt. 2004)
1	194.000	17.300	1.000	246.876
2	200.600	17.300	1.000	254.551
3	207.300	17.300	1.000	262.342
4	213.100	17.300	1.000	269.086
5	220.700	17.300	1.000	277.924
6	227.300	21.900	1.000	290.948
7	234.000	21.900	1.000	298.740

Stk. 8. For øvrige medarbejdere optages drøftelse med det relevante underskrivende forbund med henblik på fastsættelse af grundløn.

§ 4. Funktionsløn

Stk. 1. Funktionsløn ydes ud over grundlønnen. Funktionsløn baseres på de funktioner (arbejds- og ansvarsområde), der er knyttet til den enkelte stilling eller gruppe af stillinger. Funktionerne skal være sådanne, som ligger ud over hvad man er i stand til at varetage, når man er nyansat/uefaren.

Stk. 2. Funktionsløn aftales lokalt på grundlag af de funktioner, den ansatte varetager. Funktionsløn ydes som pensionsgivende tillæg eller ydes ved oprykning til højere løntrin.

§ 5. Kvalifikationsløn

Stk. 1. Kvalifikationsløn ydes ud over grundløn og eventuel funktionsløn. Kvalifikationsløn baseres på den enkelte medarbejders kvalifikationer. Kriterierne for kvalifikationslønnen kan tage udgangspunkt i forhold som uddannelse, erfaring, engagement, dygtighed og lignende.

Stk. 2. Kvalifikationsløn aftales lokalt på grundlag af medarbejdernes kvalifikationer. Kvalifikationsløn ydes som pensionsgivende tillæg eller ydes ved oprykning til højere løntrin.

§ 6. Resultatløn

Der kan indgås lokalaftale om resultatløn for enkelte eller flere af medarbejderne.

§ 7. Lokal forhåndsaftale

Der skal lokalt indgås forhåndsaftale om kriterier for tildeling af funktions- og kvalifikationsløn.

§ 8. Aftalekompetence/interessetvist vedrørende løn

Stk. 1. Aftale om anvendelse af §§ 4, 5 og 6 indgås mellem virksomheden og den underskrivende organisations lokale afdeling. Hvis der er valgt en tillidsrepræsentant har denne kompetencen. Denne kompetenceregel gælder også i relation til øvrige lokalaftaler.

I aftaler om tillæg angives de kriterier, der har dannet grundlag for aftalen. Kriterierne bør fremtræde med en tydelig sammenhæng mellem opgavevaretagelsen og betalingen herfor.

Stk. 2. Såfremt der opstår en interessetvist fores der hurtigst muligt mellem virksomheden og tillidsrepræsentanten/den lokale afdeling en forhandling med henblik på at bilægge tvisten. Der ydes à conto løn, der som minimum består af grundlønnen, indtil tvisten er afgjort.

Stk. 3. Bilægges interessetvisten ikke lokalt, oversendes sagen af en af parterne inden for en frist af 14 dage efter den lokale forhandling som nævnt i pkt. 2 til central forhandling mellem virksomheden/Dansk Handel & Service og det relevante underskrivende forbund. Den centrale forhandling kan kræves afholdt senest 3 uger efter modtagelsen af forhandlingsbegæringen. De centrale parterets løsning er bindende for de lokale parter, og sagen kan ikke videreføres ved fagretlig behandling.

§ 9. Funktionærlov

For ansatte efter denne overenskomst gælder Funktionærlovens bestemmelser.

§ 10. Pension

Stk. 1. Medarbejdernes eksisterende pensionsvilkår opretholdes i perioden frem til 1. marts 2007, således at vilkårene til enhver tid skal svare til pensionsvilkårene for tilsvarende personalegrupper ansat under Københavns Kommune.

§ 11. ATP

Efter § 4 a i lov nr. 367 af 10. juni 1987 om ændring af lov om Arbejdsmarkedets Tillægspension er det aftalt, at medarbejderne under HK's faglige område ikke berøres af den forhøjelse af bidragssatsen, som er gennemført ved lovens § 19, stk. 3. De ansatte berøres heller ikke af den forhøjelse, som er gennemført ved lov nr. 1057 af 20. december 1995. De omfattes derfor fortsat af de ATP-satser, der har været gældende siden den 1. januar 1982.

Der indbetales normalt ATP-bidrag for alle øvrige medarbejdere.

§ 12. Arbejdstid

Den gennemsnitlige ugentlige arbejdstid er 37 timer, og skal normalt placeres på ugens 5 første dage. Arbejdstidens fordeling på ugens enkelte dage fastsættes af virksomheden under hensyn til såvel arbejdets udførelse som de pågældende medarbejdere.

Arbejdstiden er inklusive frokostpause hvor medarbejderne skal stå til rådighed.

Der kan lokalt indgås arbejdstidsaftaler, eksempelvis i forbindelse med særlige arrangementer, der fraviger overenskomstens udgangspunkt.

§ 13. Medarbejdere uden højeste tjenestetid

Medarbejdere, der er ansat til en løn, der svarer til løntrin 39 eller derover, kan ansættes uden højeste arbejdstid.

Godtgørelse for merarbejde kan kun ske, hvis merarbejdet

- er pålagt medarbejderen efter særlig ordre eller
- har været en forudsætning for den forsvarlige varetagelse af de pligter, der er forbundet med stillingen, samt hvis merarbejdet
- er af midlertidig karakter,
- er af større omfang og
- har strakt sig over en periode, der normalt ikke må være mindre end 4 uger.

Til medarbejdere, der får særlige tillæg, som godtgørelse for over- eller merarbejde mv., kan der kun ske godtgørelse for merarbejde, hvis dette er af væsentligt større omfang end det over- eller merarbejde, der forudsættes dækket af tillægget.

Godtgørelse for merarbejdet sker enten i form af honorering eller i form af frihed. I begge tilfælde sker honoreringen skonsmæssigt.

§ 14. Ansættelsesbeviser

Stk. 1. Virksomheden udfærdiger snarest efter ansættelsesaftalens indgåelse og senest ved tiltrædelsen et ansættelsesbrev, der skal indeholde de lovpligtige oplysninger, jf. Lov om ansættelsesbeviser.

Stk. 2. Såfremt HKI ikke har udfærdiget et ansættelsesbrev inden for den frist, der er nævnt i stk. 1, eller ansættelsesbrevet er mangelfuldt, fremsætter medarbejderen eller dennes repræsentant skriftligt påkrav over for ledelsen.

Stk. 3. Er forholdet ikke berigtiget inden for en frist af 15 dage fra modtagelsen af ovennævnte meddelelse, behandles sag om betaling af godtgørelse efter reglerne om voldgift, jf. § 29.

§ 15. Overarbejde

Stk. 1. Overarbejde og afvarsling af overarbejde skal så vidt muligt varsles over for vedkommende senest dagen før inden arbejdstids ophør. For manglende varsel om overarbejde ud over en time ydes et tillæg på kr. 29,50.

Stk. 2. Overarbejde opgøres pr. påbegyndt halve time pr. dag.

Stk. 3. Der ydes erstatningsfrihed af følgende varighed:

For de 3 første overarbejdstimer efter normal arbejdstids ophør mandag-fredag samt for overarbejdstimer, som præsteres på lørdage før kl. 12.00 ydes erstatningsfrihed med tillæg af 50%.

For øvrigt overarbejde ydes erstatningsfrihed med tillæg af 100%.

Stk. 4. Overarbejde kan afregnes ved betaling i stedet for erstatningsfrihed, når arbejdskraftsituationen på arbejdspladsen tilsiger det. Dette sker under fornudden hensyntagen til den ansattes personlige forhold. I givet fald betales med samme tillæg som nævnt i stk. 3.

Stk. 6. Timeløn beregnes som 1/1924 af årslønnen. Beregningen sker på grundlag af den pågældendes løn den første i den måned, hvori overarbejdsbetalingen kommer til udbetaling.

§ 16. Deltidsbeskæftigedes merarbejde

Deltidsbeskæftigede kan efter aftale udføre merarbejde.

Deltidsbeskæftigede, som ud over den aftalte faste arbejdstid udfører tjeneste, der ikke betragtes som overarbejde, honoreres med tilsvarende frihed. Merarbejde kan afregnes ved betaling i stedet for frihed, når arbejdskraftsituationen på arbejdspladsen tilsiger det. Dette sker under formoden hensyntagen til den ansattes personlige forhold.

Merarbejde betales med normal timeløn (1/1924 af nettoårslønnen) incl. pensionsbidrag heraf til medarbejdere som er omfattet af en pensionsordning.

§ 17. Tillæg for forskudt arbejdstid

Stk. 1. For arbejde mellem kl. 17.00 og 06.00 på hverdage ydes et tillæg på kr. 20,30 pr. time.

For arbejde på lørdage mellem kl. 11.00 og kl. 17.00 ydes et tillæg på kr. 24,38 pr. time.

For arbejde mellem lørdag klokken 17.00 og mandag klokken 04.00, samt på søgnechelligdage, 1. maj og grundlovsdag efter kl. 12 ydes et tillæg på kr. 46,68 pr. time.

Der ydes ikke tillæg, hvis der betales overarbejde for de pågældende timer.

§ 18. Sygdom

Stk. 1. Månedslønnede medarbejderne oppebærer fuld løn under sygdom. (jf. §§ 3, 4 og 5), og er endvidere under sygdom berettiget betaling af fast påregnelige tillæg.

Stk. 2. For timelønnede faglærte og ufaglærte lønarbejdere gælder dagpengeloven.

Ved tilskadekomst i tjenesten ydes dog et beløb, der andrager forskellen mellem timeløn og dagpengeydelse. Beløbet kan højest ydes i 26 uger inden for 12 på hinanden følgende måneder og kan for samme tilskadekomsttilfælde ikke ydes i mere end 26 uger regnet fra tilskadekomsttidspunktet.

§ 19. Barns 1. sygedag og hospitalsindlæggelse

Stk. 1. Der kan gives hel eller delvis tjenestefrihed med sædvanlig løn til pasning af et sygt barn på dettes første sygedag, hvis barnet er under 18 år, har ophold hos den ansatte, fravær er nødvendigt af hensyn til barnet, og det er foreneligt med forholdene på tjenestestedet. Hvis den ansatte misbruger ordningen, kan adgang til fravær inddrages. Sådant tjenestefrihed regnes ikke som sygefravær.

Stk. 2. Til medarbejdere, for hvem det er nødvendigt at lade sig indlægge på hospital sammen med et barn under 14 år, ydes tjenestefrihed med sædvanlig løn. Medarbejderen skal på opfordring fremlægge dokumentation for hospitalsindlæggelsen. Denne frihed gælder alene den ene indehaver af forældremyndigheden, og der er maksimalt ret til betalt frihed i sammenlagt en uge pr. barn inden for en 12 måneders periode.

§ 20. Barsel

Medarbejderne er omfattet af samme regler som den til enhver tid gældende aftale mellem KTO og de (amts-)kommunale arbejdsgivere om fravær af familiemæssige årsager.

§ 21. Kompetenceudvikling

Stk. 1. Der afholdes i regi af samarbejdsudvalget en årlig drøftelse om aktiviteter og indsatser på kompetenceudviklingsområdet.

Stk. 2. I drøftelsen forudsættes bl.a. at indgå virksomhedens politik med hensyn til kompetenceudvikling og efteruddannelse, de indsatsområder, der skal prioriteres i perioden, mål for efter- og videreuddannelsesindsatsen i perioden, og de økonomiske rammer for kompetenceudvikling og efteruddannelse, herunder styring og målretning af midlerne. Medarbejderne orienteres om resultatet af drøftelserne.

§ 22. Seniorpolitik

Virksomheden vil i regi af SU gennemføre drøftelser om udarbejdelse af en virksomhedstilpasset seniorpolitik. Det tilstræbes at disse drøftelser er afsluttet inden udløbet af indeværende overenskomstperiode.

§ 23. Socialt kapital

Formålet er at fremme

- a) den forebyggende indsats gennem løbende forbedring af det fysiske og psykiske arbejdsmiljø på arbejdspladsen,
- b) fortsat beskæftigelse af allerede ansatte, der har fået forringet arbejdsevnen, men som ønsker at fastholde tilknytningen til virksomheden. Fastholdelse kan ske på ordinære vilkår ved fx ændret arbejdstilrettelæggelse, omplacering, omskoling eller ved ansættelse i aftalebaserede job på særlige vilkår, fleksjob eller skånejob,
- c) beskæftigelse af udefra kommende personer med nedsat arbejdsevne for, at disse kan opnå en arbejdspladstilknøytning og dermed undgå udstødning af arbejdsmarkedet. Beskæftigelse kan ske ved ansættelse i aftalebaserede job på særlige vilkår, fleksjob, skånejob eller virksomhedsrevalidering og arbejdsprøvning,
- d) beskæftigelse af ledige med henblik på meningsfuld beskæftigelse og forberedelse til et job på det ordinære arbejdsmarked eller til uddannelse inden for det område, hvor beskæftigelsen finder sted.

Ansættelse i aftalebaserede job på særlige vilkår er betinget af, at der opnås enighed om løn- og ansættelsesvilkår mellem virksomheden og det relevante underskrivende forbund.

Hvis en allerede ansat medarbejder overgår til ansættelse i et aftalebaseret job på særlige vilkår, og ansættelsen medfører en lønnedgang, skal den pågældendes pensionsbidrag fortsat beregnes og optjenes på baggrund af den hidtidige pensionsgivende løn og beskæftigelsesgrad.

Hvis den ansattes arbejdsevne ikke længere er nedsat, skal der optages drøftelse om den ansattes muligheder for ansættelse på almindelige vilkår, hvis arbejdsgiveren eller det relevante underskrivende forbund ønsker det.

§ 24. Opsigelse

Stk. 1. Funktionærlovens opsigelsesvarsler anvendes, når en ansat opsiges eller siger sin stilling op. Bestemmelsen i funktionærlovens § 5, stk. 2, om afskedigelse med forkortet opsigelsesvarsel (120-dages reglen) finder ikke anvendelse.

Stk. 2. Meddelelse om uansøgt afsked fremsendes til den ansatte. Der vedlægges en kopi af meddelelsen som den ansatte kan udlevere til organisationen ved dennes eventuelle inddragelse i sagen.

Stk. 3. Skønner den ansattes organisation, at en afskedigelse ikke kan anses for rimeligt begrundet i pågældendes eller virksomhedens forhold, kan den inden for en frist af 1 måned efter afsendelsen af den i stk. 2 nævnte meddelelse, kræve spørgsmålet forhandlet med virksomheden.

Stk. 4. Hvis den ansatte har været uafbrudt beskæftiget i virksomheden i mindst 8 måneder på det tidspunkt hvor opsigelsen meddeles, kan sagen indbringes for et afskedigelsesnævn, hvis der ikke er opnået enighed ved en forhandling efter stk. 3. Afskedigelsesnævnet består af 3 medlemmer, hvoraf 1 vælges af virksomheden og 1 af organisationen, hvorefter disse i forening udpeger en opmand. Såfremt der ikke opnås enighed om valget af opmanden, anmodes Arbejdsrettens formand om at udpege denne.

Stk. 5. Nævnet fastsætter selv sin forretningsorden. For nævnet kan foretages afhøring af parter og vidner. Nævnet afsiger en motiveret kendelse. Hvis nævnet finder, at opsigelsen ikke er rimeligt begrundet i den ansattes eller virksomhedens forhold, kan det pålægges virksomheden, såfremt den pågældende og virksomheden ikke begge ønsker ansættelsesforholdet opretholdt, at afbøde virkningerne af opsigelsen ved fastsættelse af en godtgørelse. Størrelsen af godtgørelsen fastsættes af nævnet og skal tage hensyn til sagens omstændigheder og til hvor længe ansættelsesforholdet har varet. Godtgørelsen kan maksimalt fastsættes til sædvanlig løn for en periode svarende til det dobbelte af virksomhedens opsigelsesvarsel over for den ansatte. Nævnets omkostninger i forbindelse med sagen fastsættes af nævnet. Omkostningerne fordeles mellem parterne eller pålægges den tabende part.

§ 25. Tjenestefrihed

Der kan gives tjenestefrihed uden løn, hvis det er foreneligt med arbejdet. Virksomheden har ansvaret for, at der er en stilling ledig til den pågældende ved tjenestefrihedens ophør.

§ 26. Ferie og feriefridage

Stk. 1. Medarbejderne er omfattet af den til enhver tid gældende ferielov. Månedslønnedes ferietillæg udgør 1,5%.

Stk. 2. Medarbejdere, der har været beskæftiget i virksomheden uafbrudt i 9 måneder, er berettigede til 5 feriefridage. Feriefridagene omregnes til og afvikles som timer inden for ferieåret. Feriedagene betales som ved sygdom. Feriefridagene placeres efter samme regler som restferie, jf. ferieloven.

Holdes feriefridagene ikke inden ferieårets udløb, kan medarbejderen inden 3 uger rejse krav om kompensation svarende til løn under sygdom for hver feriefridag, der ikke er blevet afholdt. Kompensation udbetales sammen med den næstfølgende lønudbetaling.

Der kan uanset jobskifte ikke afholdes mere end 5 feriefridage i hvert ferieår.

§ 27. Timelønnede

Stk. 1. Ansatte, som har en gennemsnitlig ugentlig arbejdstid på under 8 timer, eller er ansat til højst 1 måneds beskæftigelse, aflønnes med timeløn.

Stk. 2. Timelønnen udgør 1/1924 af lønnen i henhold til §§ 3 grundløn, 4 funktionsløn, og 5 kvalifikationsløn.

Stk. 3. Der ydes til timelønnede medarbejdere betaling for søgnehelldage med et beløb svarende til den pågældendes sædvanlige timeløn for det antal timer, pågældende ellers skulle have været beskæftiget. Det er dog en forudsætning herfor, at de pågældende har været beskæftiget 6 arbejdsdage for den pågældende søgnehelldag.

Stk. 4. Timelønnede medarbejdere overgår til aflønning med månedsløn fra den første i måneden efter 1 måneds beskæftigelse, såfremt de pågældende er beskæftiget 8 timer ugentligt eller derover.

Stk. 5. Tidelønnedes eksisterende pensionsvilkår opretholdes i perioden frem til 1. marts 2007, således at vilkårene til enhver tid skal svare til pensionsvilkårene for tilsvarende personalegrupper ansat under Københavns Kommune.

§ 28. Elever

Elever der ansættes af virksomheden følger bestemmelserne i landsoverenskomsten for kontor og lager indgået mellem Dansk Handel & Service og HK/Privat / HK/Handel.

§ 29. Diskretionspligt

Medarbejderne skal iagttage tavshed med hensyn til de forhold, som pågældende i sin stilling bliver bekendt med, og hvis hemmeligholdelse ifølge sagens natur er påkrævet eller bliver pågældende foreskrevet af virksomheden. Tavshedspligten ophører ikke med fratrædelse fra virksomheden.

§ 30. Voldgift

Ved behandling af uoverensstemmelser vedrørende overenskomstens forståelse henvises til "Norm for regler for behandling af faglig strid".

§ 31. Hovedaftale

Den til enhver tid værende hovedaftale mellem Dansk Arbejdsgiverforening (DA) og Landsorganisationen i Danmark (LO) er gældende.

§ 32. Samarbejdsregler

Den til enhver tid værende samarbejdsaftale mellem Dansk Arbejdsgiverforening (DA) og Landsorganisationen i Danmark (LO) er gældende.

§ 33. Tillidsrepræsentanter

1. Generelle bemærkninger

Det er vigtigt, at der er et godt og tillidsfuldt samarbejde imellem ledelse og medarbejdere, og tillidsrepræsentanten er en nøgleperson i dette samarbejde.

2. Hvor kan tillidsrepræsentant vælges

Hvert af de underskrivende forbund kan, når der beskæftiges mindst 6 medlemmer af det enkelte forbund, af deres midte vælge én til at være deres tillidsrepræsentant over for ledelsen.

Blandt de valgte tillidsrepræsentanter skal vælges en fellestillidsrepræsentant. Fellestillidsrepræsentanten vil – ud over at varetage sædvanlige koordinerende og tværgående funktioner – skulle repræsentere de faggrupper, som ikke er direkte repræsenteret ved egen tillidsrepræsentant.

Hvert af de underskrivende forbund kan, når der beskæftiges mindst 20 medlemmer af det enkelte forbund, vælge en stedfortrædende tillidsrepræsentant til at virke under den ordinære tillidsrepræsentants fravær af længere varighed på grund af sygdom, ferie, kursusdeltagelse eller lignende.

Stedfortræderen skal opfylde de samme betingelser for valg som tillidsrepræsentanten, jf. stk. 3. Den stedfortrædende tillidsrepræsentant er under sit virke som fungerende tillidsrepræsentant omfattet af samme beskyttelsesregler, som er gældende for den ordinære tillidsrepræsentant.

3. Valget til tillidsrepræsentant

Tillidsrepræsentanten og eventuelt stedfortrædende tillidsrepræsentant, der kan være deltidsansat, såfremt særlige forhold taler derfor, vælges blandt de organiserede, anerkendte dygtige medarbejdere, der har været ansat mindst et år. En elev eller ungarbejder kan ikke vælges som tillidsrepræsentant.

Beskyttelse af enhver tillidsrepræsentant indtræder, når valget er kommet til ledelsens kundskab. Valget er dog ikke gyldigt, før det er godkendt af de underskrivende forbund.

Valgperioden er 2 år.

Eventuel indsigelse fra ledelsens side mod det foretagne valg skal være de underskrivende forbund i hænde senest 14 dage efter modtagelsen af meddelelsen om valget.

Flest mulige stemmeberettigede bør deltage i valg af tillidsrepræsentant.

Ved sin godkendelse garanterer de underskrivende forbund, at alle stemmeberettigede har været sikret mulighed for at deltage i valget.

4. Tillidsrepræsentantens opgaver

Det er tillidsrepræsentantens pligt såvel over for sine kolleger og sin organisation som over for ledelsen at gøre sit bedste for at fremme og vedligeholde rolige og gode arbejdsforhold.

Når en sag kun vedrører en enkelt eller enkelte medarbejders personlige anliggender, bør disse løses direkte med ledelsen.

I anliggender vedrørende løn- og arbejdsforhold kan tillidsrepræsentanten, når det ønskes, forelægge klager eller henstillinger for ledelsen.

Er tillidsrepræsentanten ikke tilfreds med ledelsens afgørelse, kan tillidsrepræsentanten anmode sin organisation om at tage sig af sagen, men det er tillidsrepræsentantens og kollegernes pligt at fortsætte arbejdet uforstyrret, indtil anden bestemmelse træffes af organisationens ledelse.

Udførelsen af tillidsrepræsentantens hverv skal ske på en sådan måde, at det er til mindst mulig gene for dennes arbejde. Såfremt tillidsrepræsentanten for at opfylde sine forpligtelser må forlade sit arbejde, må dette kun ske efter forudgående aftale med ledelsen.

Efter aftale med ledelsen skal der, i den udstrækning arbejdets art og omfang tillader det, gives tillidsrepræsentanten den nødvendige frihed til at deltage i relevante kurser.

Det anbefales, at en nyvalgt tillidsrepræsentant, som ikke forud for valget har gennemgået kursus for tillidsrepræsentanter, hurtigst muligt efter valget gennemgår en sådan uddannelse.

Tillidsrepræsentanten må ikke som følge af sit tillidshverv sættes i stå i sin lønudvikling.

5. Klubber, opslag

Hvis de organiserede medarbejdere i en virksomhed, henholdsvis en afdeling heraf, slutter sig sammen i en klub, skal tillidsrepræsentanten være formand.

I det omfang, arbejdet tillader det, kan ledelsen efter anmodning give tilladelse til fornøden frihed for medlemmer af klubbens bestyrelse til at deltage i relevante kurser.

På et for medarbejderne tilgængeligt sted kan klubben opslå faglige meddelelser til medlemmerne. Stedet aftales med ledelsen, som samtidig modtager et eksemplar af de meddelelser, der opsættes.

Hvor der er mulighed herfor, stiller ledelsen lokaler til rådighed for klubbens mødevirksomhed.

6. Afskedigelse af tillidsrepræsentant

Såfremt HKI påtænker at afskedige en tillidsrepræsentant, kontaktes det relevante underskrivende forbund med henblik på eventuel afholdelse af møde inden afskedigelsen. Et sådant møde skal afholdes hurtigst muligt.

En tillidsrepræsentants afskedigelse skal begrundes i tvingende årsager. Det er en selvfølge, at den omstændighed, at en medarbejder fungerer som tillidsrepræsentant, aldrig må give anledning til, at den pågældende afskediges, eller at den pågældendes stilling forringes.

Tillidsrepræsentantens ansættelsesforhold kan ikke afbrydes inden for opsigelsesperioden, og inden det relevante forbund har haft mulighed for at få afskedigelsen prøvet ved fagretlig behandling, medmindre der er lokal enighed herom. Det bør tilstræbes, at sagens fagretlige behandling fremmes mest muligt, således at afgørelsen foreligger inden opsigelsesperiodens udløb.

Disse regler gælder dog ikke, dersom ledelsen foretager en berettiget bortvisning af tillidsrepræsentanten i medfør af funktionærlovens § 4.

Fastholder ledelsen afskedigelsen af en tillidsrepræsentant, efter at afskedigelsen er kendt uberettiget ved den fagretlige behandling, er virksomheden ud over lønnen i opsigelsesperioden pligtig at betale en godtgørelse, hvis størrelse skal være afhængig af sagens omstændigheder. Denne godtgørelse er endelig, således at der ikke tillige kan kræves godtgørelse efter regler om urimelig afskedigelse.

Spørgsmålet om berettigelsen af en tillidsrepræsentants afskedigelse og størrelsen af tillidsrepræsentantens eventuelle godtgørelse afgøres endeligt ved faglig voldgift.

Foreligger der i sagen sådanne særlige forhold, som klart giver udtryk for, at der har foreligget organisationsforfølgelse, kan dette spørgsmål indbringes for Arbejdsretten.

Såfremt det relevante forbund hævder, at afskedigelse af en tillidsrepræsentant er urimelig, kan der fremsættes krav om erstatning, respektive genansættelse, i henhold til Hovedaftalens § 4, stk. 3. Dette spørgsmål kan sammen med spørgsmålet om, hvorvidt der foreligger tvingende årsager til afskedigelsen, behandles under en og samme sag ved en faglig voldgift.

§ 34. Implementering af EU-direktiver

Parterne anser følgende direktiver for implementeret ved denne overenskomstindgåelse:

- Arbejdstidsdirektivet (direktiv af 23. november 1993)
- Deltidsdirektivet (Direktiv af 1. juli 1996)
- Tidsbegrænset ansættelse (Direktiv af 28. juni 1999)

Når der er gennemført lovimplementering af direktivet om alder og handicap (Direktiv af 27. november 2000) vil parterne optage drøftelser om eventuel aftaleimplementering

§ 35. Ikrafttræden og opsigelse

Stk. 1. Denne overenskomst har virkning fra den 1. april 2005.

Stk. 2. Overenskomsten kan opsiges med 3 måneders varsel til en 1. marts, dog tidligst til den 1. marts 2007. Opsigelsen skal ske skriftligt.

Stk. 3. Såfremt der ved aftale mellem DA og LO sker en samlet opsigelse af overenskomster med udløb 1. marts 2007 omfattes denne overenskomst heraf.

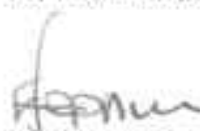
København, maj 2005



For Hans Knudsen Institutet:

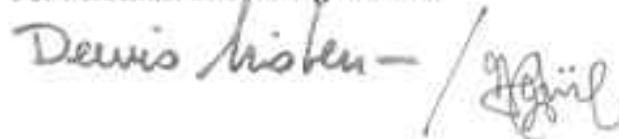


For HK/Privat, København:

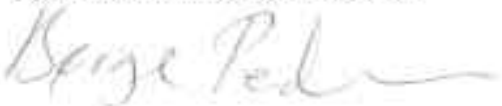


For Metal, København, afdeling 6:

For Forbundet af Offentligt Ansatte:



For Dansk Teknisk Lærerforbund:



Overenskomstparternes bemærkninger:

Bemærkning om indgåelse af overenskomsten:

Virksomheden overgik den 1. januar 2005 fra at være en selvejende institution med driftsoverenskomst med Københavns Kommune til at være en erhvervsdrivende fond. Som følge heraf er virksomheden ikke længere forpligtet, jf. driftsoverenskomsten, til at følge de kommunale overenskomster. Det er på denne baggrund, at denne virksomhedsoverenskomst er indgået.

Medarbejderne ved virksomheden dækker et stort antal faglige områder. Det er aftalt, at fremtidige overenskomstforhandlinger gennemføres på samme måde som ved indgåelsen af denne overenskomst. De fire underskrivende organisationer forhandler og indgår overenskomsten på vegne samtlige ansatte (bortset fra ledere og akademikere). Skulle der senere vise sig andre interesserede organisationer, optages forhandlinger om deres eventuelle tiltrædelse af overenskomsten, samt om nedsættelse af et forhandlingsudvalg for organisationerne.

Sager vedrørende en enkelt ansat varetages af den underskrivende organisation, som den ansatte måtte være medlem af, eller under hvis naturlige faglige område den pågældende hører.

Bemærkning til § 2, stk. 1:

Der skal altid være en sammenhæng imellem lønfastsættelsen og en samlet vurdering af stillingsindehaverens relevante kvalifikationer og funktioner, således at udgangspunktet er, at der alt andet lige ydes sammenlignelig løn for sammenlignelige funktioner og kvalifikationer og således, at lønfastsættelsen opleves som retfærdig.

Bemærkning til § 3:

Parterne er enige om, i umiddelbar forlængelse af underskriften på denne overenskomst at gennemføre en forhandling om lønudviklingen i perioden frem til 1. marts 2007.

Den enkeltes lønudvikling herudover er knyttet til udviklingen af kvalifikationer og funktioner. Da det ikke er parternes hensigt, at en medarbejder skal oppebære den rene grundløn uden tillæg af kvalifikations- og funktionsløn i en længere periode, forudsættes det derfor, at der i institutionen arbejdes målrettet for at anvende kvalifikations- og funktionslønskriterierne og udvikle den enkeltes kvalifikationer og funktioner. Der aftales lokalt kriterier for anvendelse af kvalifikations- og funktionsløn, så denne situation undgås.

Det er parternes hensigt at arbejde frem imod at der aftales selvstændige lønsatser for medarbejderne i virksomheden.

I perioden frem til 1. marts 2007 skal der udmøntes et beløb, der forholdsmæssigt svarer til det der afsættes til Ny Løn i Københavns Kommunes overenskomster (udmøntningsgaranti).

Bemærkning til § 5, stk. 1:

Grundprincippet er, at relevante kvalifikationer og erfaringer, der ligger ud over det, der forudsættes varetaget for grundlønnen, indgår i den lokale lønfastsættelse.

Bemærkning til § 6:

Parterne er enige om, at ingen ansatte kan gå ned i løn i forbindelse med overgangen til denne overenskomst.

Bemærkning til § 7:

Der bør så vidt muligt være opnået enighed om kriterierne for tildeling af funktions- og kvalifikationsløn inden udgangen af 2005.

Bemærkning til § 10 om DTL-gruppen:

For DTL-gruppen findes der ikke en umiddelbart sammenlignelig gruppe ansatte i Københavns Kommune. For DTL-gruppen, vil eventuelle pensionsreguleringerne følge de reguleringer, som måtte blive aftalt for grupper af medarbejdere ansat i Københavns Kommune til tilsvarende aktuelt pensionsniveau.

Bemærkning til § 10 om fremtidige pensionsvilkår

Parterne har til hensigt at der i forbindelse med overenskomstfornyelsen pr. 1. marts 2007 aftales ensartede pensionsvilkår for samtlige medarbejdere omfattet af overenskomsten, således at der ske en ensretning for månedslønnede, jf. § 10 og for timelønnede, jf. § 27.

Bemærkning til § 10 om valg af pensionskasse:

Parterne er enige om, at aftale om valg af pensionskasse enten kan indgås med en af de underskrivende organisationer for en gruppe medarbejdere, eller med hver enkelt medarbejder, såfremt dennes organisation ikke ønsker at indgå kollektiv aftale med virksomheden herom.

Bemærkning til § 15, stk. 4:

Hvis overarbejde skal godtgøres med afspadsring, skal tidspunktet for afvikling så vidt muligt være fastlagt senest ved udgangen af den 3. måned, der følger efter den, hvori overarbejdet er præsteret. I modsat fald betales som nævnt i stk. 5. Der kan lokalt træffes aftale om, at tidspunktet for afspadsring fastlægges på et senere tidspunkt.

Bemærkning til § 19, stk. 1:

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

Bemærkning til § 28:

Overenskomsten omfatter ikke de elever, der visiteres til virksomheden via kommunen og modtager bruttorevalideringsaftale i henhold til særlig aftale. HKI's underskrift på disse elevers uddannelsesaftaler sker i henhold til bemyndigelse fra Københavns Kommune.