

Landsoverenskomst 2023/2025

Overenskomst For Inspektører mellem Dansk
Erhverv Arbejdsgiver for medlemmer af BL - Danmarks
Almene Boliger og Serviceforbundet/Faglig Puls

2023/2025

OVERENSKOMST

For Inspektører
mellem
Dansk Erhverv Arbejdsgiver for medlemmer af
BL - Danmarks Almene Boliger
og Faglig Puls/ Serviceforbundet

INDHOLD

§ 1 Dækningsområde	4
§ 2 Arbejdstid, merarbejde og fridage	4
§ 3 Løn	5
§ 4 Fritvalgs lønkonto	7
§ 5 Pension	8
§ 6 Overarbejde.....	9
§ 7 Fravær ved sygdom	10
§ 8 Fravær under barsel/adoption	11
§ 9 Frihed og orlov ved barns- og familiemæssig sygdom	12
§ 10 Orlov og tjenestefrihed	13
§ 11 Ferie, særligt ferietillæg og feriefridage	14
§ 12 Kompetenceudvikling og medarbejderudviklingssamtaler	16
§ 13 Kompetenceudviklingsfond	16
§ 14 Seniorordning.....	17
§ 15 Sundhedsinitiativ: krisehjælp.....	18
§ 16 Telefon	18
§ 17 Kørselsgodtgørelse	18
§ 18 Arbejdsskader/arbejds miljø.....	18

§ 19 Tryghed ved opsigelse	19
§ 20 Tillidsrepræsentanter	20
§ 21 Opsigelse m.m.	24
§ 22 Udviklingsfond	24
§ 23 Retsforhold	24
§ 24 Klausul for nuværende og nyansatte medarbejdere	24
§ 25 Overenskomstens løbetid	25
Bilag 1: Protokollat om vejledning om seniorfridage	26
Bilag 2: Protokollat om vejledning og omsorgsdage.....	29
Bilag 3: Protokollat om lokalaftaler	31
Bilag 4: Databeskyttelse	32
Bilag 5: Arbejds miljørepræsentanter	32
Bilag 6: Aftale om Fagretlig behandling af sager om chikane, mobning og andre krænkende handlinger	33

§ 1 DÆKNINGSOMRÅDE

Overenskomsten dækker inspektører/medarbejdere der har administrative og praktiske opgaver i forhold til gruppen af ejendomsfunktionærer, beboerdemokrati og boligorganisationens øvrige forvaltning af et boligområde.

Arbejdsområdet (arbejdsfunktionen) er fastlagt i den til enhver tid gældende stillings- og funktionsbeskrivelse for boligorganisationen. Stillings og funktionsbeskrivelse skal efter gensidig aftale til enhver tid beskrive de faktiske arbejdsopgaver.

§ 2 ARBEJDSSTID, MERARBEJDE OG FRIDAGE

Inspektører under denne overenskomst, som er ansat uden højeste arbejdstid, er selv ansvarlige for at arbejdet tilrettelægges således, at den gennemsnitlige tid er 160,33 timer pr. måned.

Der kan forekomme merarbejde og mødeaktivitet udenfor normal arbejdstid. I den udstrækning merarbejde ikke kan afspadseres, vil det ikke blive honoreret særskilt, idet der i lønfastsættelsen er taget højde herfor. Ved ekstraordinært merarbejde af længere varighed optages der drøftelse om afspadsering eller særskilt honorering med nærmeste leder.

Inspektører med højeste arbejdstid følger lokal arbejdstidsaftale.

Uenighed omkring arbejdstid kan gøres til genstand for fagretlig behandling.

Fridage

Den 1. maj, grundlovsdag, juleaftensdag og nytårsaftensdag er fridage. Medarbejdere ansat før 1. april 2008 beholder fridage, der inden denne dato er aftalt lokalt, og som ikke er nævnt i dette afsnit.

Hvis der den 1. maj (på hverdage) er arbejdsopgaver, som ikke kan udsættes, ydes der erstatningsfrihed.

§ 3 LØN

Stk. 1.

Inspektører ansat før 1. april 2008:

Inspektører ansat før 1. april 2008 aflønnes som hidtil.

Inspektører ansat efter 1. april 2008:

Inspektører, der ansættes efter 1. april 2008, bliver indplaceret efter lokal forhandling. Ved indplaceringen kan der ikke aftales automatiske anciennitetsstigninger.

Grundløn 1

Pr. 1. marts 2023 er lønnen følgende:

34.049,81 – 40.553,52 kr. pr. måned.

Indplacering i intervallet på Grundløn 1 er som udgangspunkt aftalt med højeste arbejdstid, jf. §§ 2 og 6 om arbejdstid m.m., og overarbejde eller forskudttidstilæg.

Grundløn 2

Pr. 1. marts 2023 er lønnen følgende:

43.154,52 kr. pr. måned.

Indplacering på Grundløn 2 er som udgangspunkt aftalt uden højeste arbejdstid, jf. § 2 om arbejdstid m.m.

Der kan i forbindelse med indplacering aftales funktions- og kvalifikationstillæg på hver grundløn. Disse tillæg er som udgangspunkt pensionsgivende.

Lønregulering

Pr. 1. april 2023 reguleres timelønnen med 6,00 kr. (for fuldtidsansatte udgør reguleringen 962,00 kr. pr. måned.)

Pr. 1. april 2024 reguleres timelønnen med 5,75 kr. (for fuldtidsansatte udgør reguleringen 921,90 kr. pr. måned).

Personlige uregulerede tillæg fortsættes som hidtil.

Stk. 2. Lokalløn

A. Timeløn med lokalløn

Med virkning fra den 1. april 2020 kan der i boligorganisationen indgås aftaler om lokalløn efter nærværende bestemmelse.

Lokalløn kan udgøre op til:

Pr. 1. april 2020: kr. 1,50 pr. time

Pr. 1. april 2021: kr. 2,00 pr. time

Pr. 1. april 2022: kr. 2,50 pr. time

I boligorganisationer, hvor der er etableret lokalløn, reduceres normaltimelønnen tilsvarende.

Lokalløn kan inden for overenskomstens område etableres for alle medarbejdere, grupper af medarbejdere eller enkelte medarbejdere.

Aftaler om lokalløn indgås med Faglig Puls.

B. Årlig opgørelse og udbetaling

Ved udgangen af overenskomståret eller ved aftalens ophør udarbejder boligorganisationen en opgørelse over lokallønnens størrelse og den samlede udbetalte lokalløn for de medarbejdere, som i løbet af overenskomståret har været omfattet af lokallønnen.

Såfremt lokallønnen på opgørelsestidspunktet ikke er fuldt udbetalt, fordeles det resterende beløb mellem de pr. 1. marts ansatte medarbejdere i ordningen. Fordelingen sker forholdsmæssigt på baggrund af de individuelt præsterede løntimer i det forgangne overenskomstsår, medmindre andet aftales lokalt. Udbetaling af et eventuelt resterende beløb sker i forbindelse med førstkommende lønningsperiode efter 1. april, medmindre andet aftales lokalt.

Såfremt Faglig Puls anmoder boligorganisationen om dokumentation for, at lokallønnen er udbetalt som aftalt, skal boligorganisationen fremlægge den fornødne dokumentation herfor.

C. Opsigelse af lokallønsordning

Lokalaftalen kan opsiges med 6 måneders varsel til udgangen af en måned.

§ 4 FRIVALGS LØNKONTO

Stk. 1.

Der afsættes 6,0 pct. af den ferieberettigede løn på Fritvalgs Lønkontoen.

Pr. 1. juni 2023 afsættes der 7 pct. Af den ferieberettigede løn på Fritvalgs Lønkontoen.

Pr. 1. april 2024 afsættes der i alt 9,0 pct. af den ferieberettigede løn på Fritvalgs Lønkontoen.

Fritvalgs Lønkontoen kan bruges til følgende:

1. Ekstra indbetaling på pensionsordning eller
2. Ferietillæg eller
3. Løn eller
4. Frihed svarende til max 2 fridage pr. år (en fridag svarer til 0,5%)

Ovenstående fritvalgselementer kan kombineres

Hvis medarbejderen vælger løn, jf. pkt. 3, udgør denne

- Pr. 1. april 2022 6 x 0,87 procentpoint, svarende til samlet 5,22 pct. af den ferieberettigede løn.
- Pr. 1. juni 2023 7 x 0,86 procentpoint, svarende til samlet 6,02 pct. af den ferieberettigede løn.
- Pr. 1. april 2024 9 x 0,86 procentpoint, svarende til samlet 7,74 pct. af den ferieberettigede løn.

Såfremt der vælges løn eller indbetaling til pension sker dette løbende månedligt, medmindre kontoen bruges til seniorordning.

Stk. 2. Hvis boligorganisationen har en lokalaftale med en fritvalgsordning, indgår denne ordning tillige for medarbejdere ansat efter 1. april 2008, jf. § 24 om Klausuler.

Stk. 3. Medarbejderen vælger hvert år inden 1. marts mellem løn, pension og ferietillæg, jf. stk. 1. Dette valg fortsætter indtil medarbejderen foretager omvalg. En medarbejder, der ikke har foretaget noget valg, får udbetalt beløbet som løn, jf. ovenfor. Arbejdsgiver opfordrer på passende vis medarbejderne til at træffe et valg.

Stk. 4. Hvis der er indestående midler på Fritvalgs Lønkontoen ved udgangen af februar måned, skal disse udbetales med førstkommande lønudbetaling, medmindre andet aftales lokalt.

Ved fratrædelse opgøres Fritvalgs Lønkontoen, og eventuelt overskud udbetales sammen med den sidste lønudbetaling fra virksomheden.

§ 5 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 efter 1. juli 2008. Af relevante arbejdsmarkedspensionsselskaber kan nævnes følgende: Pension Danmark, Funktionærpension og Industriens Pension.

Alder for indtræden i en pensionsordning er 20 år og karenperioden er på 6 måneder. Dog undtages medarbejdere, der har optjent 6 måneder ved tidligere ansættelser i en almen boligorganisation.

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 minimum 10,0 % af de pensionsgivende lønde. Pr. 1. juni 2023 udgør boligorganisations bidrag 11 % af de pensionsgivende lønde. De pensionsgivende lønde defineres således:

- grundløn, funktions- og kvalifikationstillæg
- personlige tillæg

- overarbejdstillæg
- rådighedstillæg
- forskudttidstillæg
- ferietillæg

Pensionsbidrag af ferietillægget gælder hermed for samtlige inspektører i den almen sektor under denne overenskomst og gælder fremadrettet fra 1. april 2011. Pensionsbidraget udmøntes første gang efter den 1. april 2012 med virkning og beregnings år fra 1. april 2011-31.december 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.

Såfremt medarbejderen fortsat er i beskæftigelse efter at have nået folkepensionsalderen, kan medarbejderen vælge, om opsparing til pension skal fortsætte (såfremt dette er muligt), eller om pensionsbidraget løbende skal udbetales som løn. 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.

§ 6 OVERARBEJDE

Bestemmelsen om overarbejde gælder alene medarbejdere i Løngruppe 1 med mindre andet er aftalt.

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

Stk. 2. Afspadsring

Afspadsring sker med 1 1/2 time, respektive med 2 timer for hver overarbejdstime, omregnet, jvf. Stk.3.

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 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 %

Rådighedstillæg/forskudttidstillæg

Der kan lokalt mellem boligorganisationen og inspektører med højeste arbejdstid indgås aftale om et rådighedstillæg/forskudttidstillæg for faste/tilbagevendende arbejdsopgaver. Hvis et sådant tillæg aftales bortfalder bestemmelserne om overarbejde/afspadsering i denne paragraf.

Stk. 4. 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, det vil sige afregning eller afspadsering i forholdet 1:1 indtil normal arbejdstids ophør for fuldtidsansat den pågældende dag.

B. Overarbejde det vil sige godtgørelse efter § 6 stk.2. eller 3, senest fra normal arbejdstids ophør for tilsvarende fuldtidsansat den pågældende dag.

§ 7 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 lønkrav 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 afspadserere.

Er der planlagt flere dages afspadsering, gælder afspadseringshindringen også for sygdom på efterfølgende afspadseringsdage.

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

§ 8 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 dag-pengerefusion fra det offentlige.

Såfremt refusionen måtte være mindre end for fuld tid, nedsættes betalingen forholdsmæssigt til den ansatte f.eks. ved dele-uger, og lignende, jf. 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:

A: Moderen:

4 ugers orlov før forventet fødsel
10 ugers orlov efter faktisk fødsel

B: Den anden forælder

2 ugers orlov i forbindelse med fødslen (fædreorlov)

C: Forældreorlov

36 ugers forældreorlov. (heraf er 4 ugers orlov obligatorisk til moderen og 7 ugers orlov obligatorisk til den anden forælder.)

For forældre til børn født eller modtaget **1. juli 2023** eller senere ydes fuld løn på følgende måde:

A: Moderen:

4 ugers orlov før forventet fødsel
10 ugers orlov efter faktisk fødsel

B: Den anden forælder

2 ugers orlov i forbindelse med fødslen (før: fædreorlov)

C: Orlov efter den 10. uge (før: forældreorlov)

36 ugers orlov. Af disse 36 uger har moderen ret til at holde 9 uger, og den anden forælder har ret til at holde 9 uger. De resterende 18 ugers orlov ydes enten til den ene eller anden forælder eller deles mellem dem.

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.

§ 9 FRIHED OG ORLOV VED BARNS- OG FAMILIEMÆSSIG SYGDOM

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

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

Stk. 3. En medarbejder har ret til fravær fra arbejdet med sædvanlig løn i 2 dage pr. kalenderår pr. barn til og med det kalenderår, hvor barnet fylder 7 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.

Generelt om omsorgsdage henvises til bilag 2 (Vejledning om omsorgsdage).

Stk. 4. Ulykke og akut sygdom (Forældreorlovsdirektivet):

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

Stk. 5. 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. 6. 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 barselsloven 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 barnet er raskmeldt, anmelde kravet om refusion til den ansattes bopælskommune.

Stk. 7. Pasning af døende i hjemmet:

Ansatte kan få bevilget plejevederlag i henhold til § 104 i lov om social service for at passe en nærtstående, der ønsker at dø i eget hjem. Såfremt der bevilges plejevederlag, har den ansatte 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.

§ 10 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.

§ 11 FERIE, SÆRLIGT FERIEILLÆG 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 %.

Yderligere afregnes øvrigt aftalt ferietillæg ved arbejdsgivers opsigelse af medarbejderen såfremt ekstra ferietillæg ikke allerede er afregnet i forbindelse med ferieafholdelse

Stk. 4.

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.

Denne aftale skal være skriftlig – og indgået inden 31. december ved ferieafholdelsesperiodens udløb.

Overførsel af ferie

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

Ved ferieforhindringer kan boligorganisationen og den ansatte, skriftligt aftale, at ferien overføres til efterfølgende ferieår. Dette forudsætter enighed, idet lønmodtageren har ret, men ikke pligt, til efter raskmelding at holde resten af den planlagte ferie, jfr. ferielovens bekendtgørelse § 12

Den overførte ferie skal senest afholdes i det 2. ferieår, efter at den er overført.

Feriefridage

Ansatte omfattet af denne overenskomst oppebærer 5 feriefridage årligt.

Det beror på en lokal aftale, mellem parterne, hvorledes dagene optjenes og afvikles.

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.

Stk. 5. Ferie på forskud og varsling af ferie

Som en fravigelse af ferielovens § 7 om ferie på forskud samt principperne i ferielovens § 15 kan der med tillidsrepræsentanten indgås lokalaftale om ferie på forskud samt varsling af ferie, der ikke er optjent på afholdelsestidspunktet. Lokalaftalen skal være skriftlig.

Det kan aftales, medarbejderne tildeles op til 5 ugers ferie ved ferieårets start den. 1. september. Medarbejdere, der tiltræder i løbet af ferieåret tildeles et antal feriedage forholdsmæssigt.

Virksomheden kan varsle ferie til afholdelse på et tidspunkt, hvor ferien endnu ikke er optjent (varsle "ferie på forskud"). Virksomheden kan ikke varsle mere ferie, end medarbejderen kan nå at optjene inden ferieårets udløb.

Fratræder en medarbejder i løbet af ferieåret, og har medarbejderen på fratrædelsestidspunktet brugt mere ferie end optjent, kan virksomheden modregne i medarbejderens krav på løn og feriepenge.

Hvor fratrædelsen skyldes virksomhedens opsigelse, kan virksomheden ikke modregne for mere ferie, end medarbejderen kan nå at optjene inden dennes fratræden, medmindre opsigelsen skyldes medarbejderens væsentlige misligholdelse.

Hvor medarbejderen ophæver eller opsiger sit ansættelsesforhold på grund af virksomhedens væsentlige misligholdelse, kan der ikke ske modregning.

Virksomheden skal opgøre og efterbetale feriegodtgørelse til medarbejderen, hvis medarbejderen har fået udbetalt mindre feriegodtgørelse, end medarbejderen ville have fået, hvis medarbejderen ikke havde holdt "ferie på forskud".

For medarbejdere, der har ferie med løn, laves der feriedifferenceberegning, jf. ferielovens § 17, stk. 2, såfremt en ændring af arbejdstiden medfører, at den enkelte medarbejder har fået for lidt i løn under sin ferie på forskud.

§ 12 KOMPETENCEUDVIKLING OG MEDARBEJDERUDVIKLINGSSAMTALER

Stk. 1. Medarbejderen har krav på en årlig medarbejderudviklingssamtale-samtale (MUS). Denne samtale skal være en dialog og indeholde bl.a. 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-/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 fra kompetenceudviklingsfonden, jf. 13.

§ 13 KOMPETENCEUDVIKLINGSFOND

Stk. 1. Parterne har aftalt at etablere en kompetencefond for boligområdet fra 1. januar 2009.

Stk. 2. Kompetencefondens formål er at finansiere omkostningerne ved selvvalgt uddannelse, jf. § 14, stk. 3, herunder gebyrer, materialeudgifter, transport, overnatning og fortæring. Retningslinjer for fonden formuleres af fondens bestyrelse.

Stk. 3. Til finansiering af fondens aktiviteter indbetaler boligorganisationerne med virkning fra 1. januar 2021 et beløb svarende til 900 kr. pr. år pr. fuldtidsmedarbejder omfattet af overenskomsten. For deltidsansatte reduceres beløbet forholdsmæssigt.

Fondens midler administreres af en bestyrelse bestående af 4 medlemmer. To udpeges af BL og to af Faglig Puls.

§ 14 SENIORORDNING

Der henvises i øvrigt til bilag 1 (Vejledning om seniorfridage).

Ny seniorordning fra 1. januar 2018:

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 seniordage med løn pr. kalenderår fra og med den lønningsperiode, hvori medarbejderen opfylder førnævnte 5-årsregel.

Såfremt medarbejderen ønsker yderligere seniordage 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 seniordage 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 forsikringslementer 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 seniordage.
- 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.
- Der kan maksimalt afholdes samlet 32 seniordage pr. kalenderår, inkl. de 6 obligatoriske seniordage.

§ 15 SUNDHEDSINITIATIV: KRISEHJÆLP

Stk. 1. (Parterne er enige om, at den enkelte boligorganisation inden d. 1. april 2009 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.

§ 16 TELEFON

Der ydes inspektørerne dækning for udgifter til telefon. Anvendelse af mobiltelefon og eventuel forbindelse til internettet aftales lokalt.

§ 17 KØRSELGODTGØRELSE

Inspektørerne, der accepterer at stille bil til rådighed, som en del af deres ansættelsesforhold, modtager kørselsgodtgørelse efter Ligningsrådets regler.

For inspektører med et kørselsbehov, som forudsætter mange korte ture, kan der med den enkelte inspektør aftales en supplerende kørselsgodtgørelse eller et fast tilskud.

I de boligorganisationer, hvor der er krav om at stille bil til rådighed for udøvelsen af jobbet, sker dette efter lokal aftale.

§ 18 ARBEJDSKADER/ARBEJDSMILJØ

Hvis en inspektør får anerkendt en arbejdsskade skal der i størst muligt omfang sikres fortsat beskæftigelse.

Hvis en inspektør med en arbejdsskade bliver afskediget, ydes der ud over Funktionærlovens bestemmelser 3 måneders løn.

Der skal fra boligorganisationen tilstræbes et godt arbejdsmiljø, således at bl.a. stressprægede arbejdsforhold søges undgået, og at Arbejdsmiljølovens bestemmelser overholdes.

§ 19 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 incitament til frivillig fratræden.
- Ved følgende forhold har afskedigede medarbejdere ret til et beløb på 20.000 kr. forudsat, at der bliver disponeret senest 3 måneder efter opsigelsesdagen og overført til en godkendt ordning.
 - Stillingsbortfald
 - Omlægning af stilling
 - Organisationsændringer
 - Boligorganisationens økonomi
- Tilbud til afskedigede, som hjælper dem sikkert og hurtigt videre:
 - Outplacement
 - Uddannelse
 - Psykologhjælp

Beløbet finansieres i lønrammen.

Lokale aftaler om "Tryghed ved opsigelse" fortsætter, medmindre de aftales væk.

For så vidt der findes en lokalaf tale med bedre vilkår end ovenstående ordning, finder lokalaf talem anvendelse
Beløbet på kr. 20.000 kan kun udbetales én gang, uanset hvad der fremgår af lokale aftaler.

§ 20 TILLIDSREPRÆSENTANTER

Valg af tillidsrepræsentant

Stk. 1. 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 3 medarbejdere omfattet af denne overenskomst. Valg af tillidsrepræsentant foregår i arbejdstiden. De nærmere omstændigheder for valghandlingen aftales lokalt mellem ledelsen og medarbejderne

Stk. 2. Der kan indgås lokalaf tale mellem boligorganisationen og Faglig Puls 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. 3. 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.

Stedfortræder

Stk. 4. 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.

Gyldighed

Stk. 5. Valget er gyldigt efter denne overenskomst, når det er godkendt af Faglig Puls 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 Faglig Puls i hænde senest 14 dage efter modtagelsen af meddelelse om valget.

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 strids-spørgsmål 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 Faglig Puls 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 Dansk Funktionær-forbund/Faglig Puls, 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.

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.

Ved forhandlinger om arbejdsfrihed til tillidsrepræsentanten bør der gensidigt tages hensyn til boligorganisationens størrelse, og de under boligorganisationen hørende afdelingers geografiske beliggenhed.

- 6) I boligorganisationer, hvor der ikke kan eller 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 Faglig Puls. Valget af en kontaktperson skal skriftligt meddeles boligorganisationen inden for 14 dage.

- 7) Tillidsrepræsentant, medlemmer af klubbens bestyrelse har ret til at gennemføre tillidsrepræsentantuddannelse af maksimalt 6 ugers varighed.
- 8) Boligorganisationen har ret til at modtage lønrefusion efter reglerne om FIU midler, jf. § 22.
- 9) 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 påtaleret, hvis der forekommer urimelige ansættelser eller afskedigelser.
- 10) 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.
- 11) 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.

Tillidsrepræsentanten gives mulighed for i arbejdstiden at mødes med nyansatte medarbejdere. Formålet med mødet er at orientere om tillidsrepræsentantens samarbejde med boligorganisationen og muligheden for medlemskab af Faglig Puls. På virksomheder med skiftende arbejdssteder eller mobile medarbejdere tilstræbes det, at nye medarbejdere får lejlighed til at møde tillidsrepræsentanten. Kan dette ikke lade sig gøre, kan mødet afholdes digitalt. Der kan træffes lokalaftale om andre ordninger.

Hvor der ikke er valgt en tillidsrepræsentant, skal oplysningerne tilgå Faglig Puls. På anfordring fra tillidsrepræsentanten oplyser boligorganisationen om nyansættelser (indenfor overenskomstområdet).

- 12) Fra førstkommende udbetaling efter 1. marts 2021 er parterne enige om, at faglige klubber under Faglig Puls hvert år modtager følgende beløb:

3-5 medlemmer:	5.000 kr.
6-9 medlemmer:	10.000 kr.
10 medlemmer og derover:	20.000 kr.

Faglig og social aktivitet kan finde sted ved klubmøder, generalforsamlinger o.lign. Faglig aktivitet kan være orientering om overenskomstresultat, ori-

entering ved fagforeningen, årets gang i klubben, orientering om nye tiltag på arbejdspladsen osv. Social aktivitet kan finde sted i forbindelse med faglig aktivitet

- 13) Der må ikke lægges hindringer i vejen for boligorganisationens og medarbejdernes organisering. 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.

Afskedigelse af tillidsrepræsentant

Stk. 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.

Stk. 2. Hvis en boligorganisation finder, at der foreligger tvingende årsager til at opsig en tillidsrepræsentant, der er valgt efter § 16 stk.1 eller 3, skal boligorganisationen skriftligt underrette Faglig Puls herom og parterne skal inden 1 uge afholde lokalt mæglingssmøde.

Stk. 3. Tillidsrepræsentantens ansættelsesforhold kan ikke opsiges, uden det har været gjort til genstand for fagretslig behandling, medmindre der lokalt er enighed herom.

Stk. 4. Det bør tilstræbes, at sagens fagretslige behandling fremmes mest muligt, således at afgørelsen foreligger inden opsigelsesperiodens udløb. Dette gælder dog ikke de tilfælde, hvor boligorganisationen foretager en berettiget bortvisning.

Stk. 5. Fastholder en boligorganisation sin afskedigelse af tillidsrepræsentanten, efter at afskedigelsen er kendt uberettiget ved den fagretslige behandling, er boligorganisationen ud over lønnen i opsigelsesperioden pligtig at betale en godtgørelse, hvis størrelse skal være afhængig af sagens omstændigheder.

Stk. 6. Spørgsmålet om berettigelsen af en tillidsrepræsentants afskedigelse og størrelsen af evt. erstatning, samt genansættelse, behandles i henhold til den til enhver tid gældende hovedaftale mellem DA og FH.

§ 21 OPSIGELSE M.M.

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

Hvis en inspektør bliver afskediget som følge af, at samarbejdet ikke længere kan forsvares og årsagen ikke alene skyldes inspektøren, skal der efter et uafbrudt ansættelsesforhold udbetales en fratrædelsesgodtgørelse efter funktionærlovens § 2a på 1, 2 eller 3 måneders løn efter henholdsvis 12, 15 eller 18 år).

§ 22 UDVIKLINGSFOND

Udviklingsfonden er oprettet ved overenskomstforhandlingerne mellem DA og LO i 1973. Fonden er oprettet med det formål at sikre, at både arbejdsgivere og medarbejdere løbende kan blive efteruddannet (bl.a. tillidsrepræsentanterne) til gavn for virksomhederne.

Til DA/LO-Udviklingsfonden indbetaler virksomheden 45 øre pr. præsteret arbejdstime. Med virkning fra første lønningsperiode efter 1. januar 2022 forhøjes beløbet til 47 øre pr. præsteret arbejdstime. Beløbets opkrævning sker efter hovedorganisationernes bestemmelse.

Fondens midler anvendes til:

Oplysnings- og uddannelsesformål, herunder for tillids- og arbejdsmiljørepræsentanter på DA/FH-området.

§ 23 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 interesseløst efter hovedaftalens regler.

§ 24 KLAUSUL FOR NUVÆRENDE OG NYANSATTE MEDARBEJDERE

Nærværende protokollat er tiltrådt med det formål at opretholde og videreføre overenskomstens § 24 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 § 24 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.

§ 25 OVERENSKOMSTENS LØBETID

Overenskomsten træder i kraft den 1. marts 2023 og er gældende indtil den af en af parterne opsiges med 3 måneders varsel til ophør en 1. marts, dog tidligst den 1. marts 2025.

København den 17. marts 2023

For Faglig Puls / Serviceforbundet:

For Dansk Erhverv Arbejdsgiver

Dennis Mahnkopf

Thomas Meyer Stage

Torben Vangsgaard

Anders Feldt

BILAG 1: PROTOKOLLAT OM VEJLEDNING OM SENIORFRIDAGE

Retten til seniorfridage:

Retten til seniorfridage i et kalenderår gælder uanset på hvilket tidspunkt af året, den ansatte opnår retten. Det betyder, at en medarbejder, der i 2009 fylder 58 år i eksempelvis august eller januar måned, har ret til at holde to seniorfridage i tidsrummet fra d. 1. januar til d. 31. december 2009, og så fremdeles.

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 senior-dage 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.

Ny seniorordning fra den 1. januar 2018

Følgende vedrørende seniorordning træder i kraft den 1. januar 2018.

Medarbejderen indgår i en seniorordning fra 5 år før medarbejderens til enhver tid gældende folkepensionsalder. Medarbejderen opnår ret til 6 seniorfridage betalt af arbejdsgiver fra og med den lønningperiode, hvori medarbejderen opfylder 5 års reglen.

Den til enhver tid gældende lovbestemte folkepensionsalder, hvormed man som statsborger i Danmark kan modtage folkepension, lægges til grund for beregning af 5 års reglen.

Tilkøb af ekstra seniorfridage:

Medarbejderen har, ud over de 6 arbejdsgiverbetalte seniorfridage, ret til at tilkøbe op til 26 seniorfridage. Tilkøb sker ved løbende at konvertere pensionsbidrag til seniordage, og dagene indsættes på en konto til afholdelse.

Hver seniorfridag har en værdi på 0,5 %. Hele pensionsbidraget kan ikke bruges til tilkøb af seniorfridage, da der stadig skal være dækning for diverse forsikringselementer og administrationsomkostninger i den enkelte pensionsordning.

Ydermere kan der købes ekstra seniorfridage fra fritvalgskontoen, se § 4. stk. 1 vedrørende valgfrie lønelementer.

Der kan maksimalt afholdes 32 seniordage pr. år, inklusiv de 6 obligatoriske seniorfridage.

Arbejdstidsreduktion:

I stedet for seniorfridage, kan medarbejderen og arbejdsgiveren aftale en reduktion i arbejdstiden. Dette kan f.eks. aftales som en fast reduktion i den ugentlige arbejdstid eller andet. Medarbejderen kan, for at mindske løntabet ved en reduktion i arbejdstiden, vælge at konvertere en del af pensionsbidraget til et tillæg til lønnen.

Overgangsordning:

De medarbejdere, der er en del af den nuværende ordning, bibeholder ordningen indtil de opfylder 5 års reglen.

Overgangsordningen vil for medarbejdere, som fylder eller er fyldt 58 år eller 59 år i 2017 betyde, at de beholder deres 2 optjente seniorfridage frem til, at de opfylder 5 års reglen i seniorordningen.

For medarbejdere som fylder eller er fyldt 60 år eller 61 år i 2017 vil overgangsordningen betyde, at de beholder deres 4 optjente seniorfridage frem til, at de opfylder 5 års reglen i seniorordningen.

For medarbejdere, der er fyldt 62 år, sker der ingen ændringer hverken i forhold til overgangsordningen eller 5 års reglen, og de fastholder deres opnåede 6 seniorfridage.

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

Såfremt medarbejderen bliver syg før afholdelse af seniorfridagene udskydes, de til senere. Hvis medarbejderen bliver syg under afvikling af seniorfridagene, 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 seniordage 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 2: PROTOKOLLAT OM VEJLEDNING OG 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 til og med det kalenderår, hvor barnet fylder 7 år (dvs. i alt op til 16 dage i barnets første 8 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 3: PROTOKOLLAT OM LOKALAFtaler

Parterne er enige om, at overenskomsten er en normallønoverenskomst, hvorfor parterne opfordrer til, at lønelementer i lokalaftaler kapitaliseres til individuelle tillæg, og dermed fremadrettet udgår af den enkelte lokalaftale.

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.

Kapitaliseringen søges at være afsluttet ved udgangen af overenskomstperioden 2017-20.

BILAG 4: DATABESKYTTELSE

Dansk Erhverv Arbejdsgiver og Faglig Puls (Serviceforbundet) 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 og Faglig Puls (Serviceforbundet) er enige om, at det ved gennemførelsen af Databeskyttelsesforordningen skal sikres, at den nuværende praksis for indsamling, opbevaring, behandling og udlevering af personoplysninger i henhold til de ansættelses- og arbejdsretlige forpligtelser kan fortsætte.

BILAG 5: ARBEJDSMILJØREPRÆSENTANTER

§ 1 Arbejdsmiljørepræsentanters 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 Arbejdsmiljørepræsentanters 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 Arbejdsmiljørepræsentanters 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.

Faglig Puls giver tilsagn om, at arbejdere, 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 6: AFTALE OM FAGRETLLIG BEHANDLING AF SAGER OM CHIKANE, MOBNING OG ANDRE KRÆNKENDE HANDLINGER

Parterne har en fælles interesse i, at sager om chikane, mobning og andre krænkende handlinger behandles så hurtigt og hensynsfuldt for de involverede lokale parter som muligt.

Parterne er derfor enige om at nedsætte et udvalg i overenskomstperioden, der skal se på den eksisterende fagretlige håndtering og eventuelt anwise nye konfliktløsningstiltag i sager af denne karakter.

Udvalget vil i det arbejde inddrage de erfaringer, der allerede er oppebåret i andre relevante fora.



Faglig Puls /Inspektørerne
70 150 400
Ramsingsvej 30
2500 Valby
service@forbundet.dk
Sikker mail:
sagsudveksling@forbundet.dk
forbundet.dk



Arbejdsgiver

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

