

**Overenskomst**

**mellem**

**HK-Privat**

**og**

**BL**

**2011 – 2014**

§ 1	Dækningsområde .....	3
§ 2	Arbejdstid .....	3
§ 3	Overarbejde .....	4
§ 4	Løn .....	5
§ 5	Løn- og arbejdsforhold for elever - se side 19 .....	7
§ 6	Valgfrie lønelementer .....	7
§ 7	Pension .....	7
§ 8	Fravær ved sygdom .....	8
§ 9	Fravær under barsel / adoption .....	9
§ 10	Frihed og orlov ved barns og familiemæssig sygdom .....	9
§ 11	Orlov og tjenestefrihed .....	10
§ 12	Ferie, særligt ferietillæg og feriefridage .....	10
§ 13	Kompetenceudvikling og medarbejderudviklingssamtaler .....	11
§ 14	BL's Uddannelses- og Kompetenceudviklingsfond .....	12
§ 15	Seniorordning .....	12
§ 16	Sundhedsinitiativ: Krisehjælp .....	13
§ 17	Midlertidige assistancer og vikarer .....	13
§ 18	Personalepolitiske tiltag .....	14
§ 19	Tillidsrepræsentanter .....	14
§ 20	Udviklingsfond (Tidligere FIU) .....	17
§ 21	Retsforhold .....	17
§ 22	Klausul for nuværende nyansatte og medarbejdere ansat efter 1.4.2008 .....	17
§ 23	Varighed .....	18
	Bilag 1: Overenskomstens § 5 - Løn og arbejdsvilkår for elever .....	19
	Bilag 2: Vejledning om seniorfridage .....	23
	Bilag 3: Vejledning om omsorgsdage .....	24
	Bilag 4: Protokollat om Ligelønsregler .....	26
	Bilag 5: Rammeaftale om boligsociale medarbejdere i den almene sektor.....	28

## § 1 Dækningsområde

**Stk. 1.** Denne områdeoverenskomst omfatter ansatte, der i boligorganisationerne arbejder inden for HK's organisationsområde, f.eks. (bolig)administration, økonomi, IT, service, rådgivning og samarbejde, sprog og kommunikation, grafisk arbejde og lignende. Vedrørende boligsociale medarbejdere henvises til rammeaftale i bilag 5.

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

## § 2 Arbejdstid

### Stk. 1. Normal arbejdstid

Den normale ugentlige arbejdstid for fuldtidsbeskæftigede er fordelt på ugens fem første hverdage og udgør max.37 timer, inkl. frokost.

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

### Stk. 2. Flekstid

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

### Stk. 3. Arbejde udenfor normal arbejdstid

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

Lokalaftaler fortsætter kollektivt også for ansatte efter 1.4. 2008, jvf. § 22

### Stk. 4. Uden højeste tjenestetid

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

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

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

### Stk. 5. Arbejdstidsdirektiv

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

### Stk. 6. Fridage

Den 1. maj, grundlovsdag, juleaftensdag og nytårsaftensdag er fridage.

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

### § 3 Overarbejde

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

**Stk. 1.** Ved overarbejde forstås arbejde, der udføres efter anmodning fra den pågældendes leder eller efter aftale med denne og som ligger uden for den enkeltes daglige arbejdstidsnorm. Det skal samtidig aftales med medarbejderen, om godtgørelse for overarbejde skal ske som 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. § 3 stk.3.

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

#### **Stk. 3. Betaling**

Betaling for overarbejde, der ikke afspadsres, sker således:

For de første tre timer efter kontorets normale arbejdstids ophør betales timeløn plus 50%. For overarbejde derudover samt for overarbejde på lørdage, søn- og helligdage samt fridage betales timeløn plus 100 %. Ved overarbejde på søn- og helligdage samt fridage betales for minimum 4 timer.

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

#### **Stk. 4. Varsel**

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

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

#### **Stk. 5 Deltidsansatte/Nedsat tid**

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

A. Merarbejde afregnes eller afspadsres i forholdet 1:1 indtil normal arbejdstids ophør for fuldtidsansat den pågældende dag.

B. Overarbejde godtgøres efter § 3 stk. 2 - 4, senest fra normal arbejdstids ophør for tilsvarende fuldtidsansat den pågældende dag.

#### **Stk. 6. Merarbejde for løngruppe 3**

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

### § 4 Løn

#### **Stk. 1. Lønssystem**

Medarbejdere under denne overenskomst aflønnes efter følgende principper:

Grundlønsindplacering og funktions- og kvalifikationstillæg.

#### **Stk. 2.**

**Medarbejdere ansat før den 1. april 2008:**

Medarbejdere ansat før den 1. april 2008 aflønnes som hidtil. Dette betyder, at disse medarbejdere beholder deres nuværende løn, tillæg m. m og afslutter evt. anciennitetsforløb, samt er omfattet af de generelle lønstigninger, som sker i forbindelse med denne og kommende overenskomstfornyelser.

Medarbejdere, som lønmæssigt ligger under løngruppe 1's nuværende lønniveau, skal inden 1. april 2012 indplaceres i løngruppe 1 på minimum trin 1. Det forudsættes, at de pågældende medarbejders stillingsindhold svarer til løngruppe 1, og at ansættelse er sket inden 1. april 2008.

**Grundlønsindplaceringer for medarbejdere ansat efter den 1. april 2008:****Stk. 3. nr. 1.****Grundløn 1:**

Grundløn 1 omfatter basisedarbejdere med kontoruddannelse eller tilsvarende kvalifikationer, der har funktioner inden for telefonbetjening, receptionsarbejde, huslejeopgaver, udlejningsopgaver og andet administrativt arbejde m.m.

Under Grundløn 1 findes et kort anciennitetsforløb, som består af løntrinene 1, 2 og 3.

Løntrin 1 (1. april 2011): 24.491,64 kr. pr. måned  
 Løntrin 2 (1. april 2011): 25.177,31 kr. pr. måned  
 Løntrin 3 (1. april 2011): 25.885,89 kr. pr. måned

På Grundløn 1 er samtlige løntrin 2-årige anciennitetstrin. Grundlønsindplacering sker efter lokal forhandling mellem parterne med deltagelse af tillidsrepræsentant eller HK, med mindre andet er aftalt. Der kan endvidere aftales funktions- og kvalifikationstillæg.

**Medarbejdere**, der ansættes til udelukkende at udføre **en enkelt** af de arbejdsfunktioner, som er nævnt ovenfor (Grundløn 1) aflønnes på følgende måde (der svarer til skalatrinene 19, 21 og 23 på det kommunale område.) Anciennitetsforløbet er 2-årigt på hvert trin.

Løntrin 1 (1. april 2011): 22.159,51 kr. pr. måned  
 Løntrin 2 (1. april 2011): 22.864,83 kr. pr. måned  
 Løntrin 3 (1. april 2011): 23.503,54 kr. pr. måned

**Stk. 3. nr. 2****Grundløn 2:**

Grundløn 2 dækker medarbejdere, der har en meget selvstændig opgavevaretagelse inden for bogholderi, løn, information, human resources, IT, økonomi, kurser, administrativ forvaltning m.m.

Grundlønsniveau i nedennævnte interval (det vil sige uden anciennitetsstigninger):

26.616,31 – 29.818,61 kr. pr. måned (1. april 2011).

På Grundløn 2 aftales en individuel indplacering i lønintervallet ved lokal forhandling (med deltagelse af tillidsrepræsentant eller HK med mindre andet aftales), og der kan endvidere aftales funktions- og kvalifikations-tillæg

Vedrørende boligsociale medarbejdere henvises til bilag 5.

**Stk. 3. nr. 3.****Grundløn 3:**

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

Grundlønsniveau i nedennævnte interval (det vil sige uden anciennitetsstigninger):

32.788,35 – 35.693,67 kr. pr. måned (1. april 2011)

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

Vedrørende boligsociale medarbejdere henvises til bilag 5.

### **Stk. 3. nr. 4 Chefløn**

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

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

**Stk. 3. nr. 6 Piccoloer/ piccoliner/ kontormedhjælpere** eller og lignende ufaglærte funktioner under 18 år aflønnes med minimum 71,86 kr. pr. time (1. april 2011), hvis medarbejderen har lidt eller ingen erhvervs erfaring, og med 80,81 kr. pr. time (1. april 2011), hvis medarbejderen samlet har minimum 2 års erhvervs erfaring.

Timelønnen reguleres i overenskomstperioden med følgende reguleringsprocenter:

- 1. april 2012: 1,70 %
- 1. april 2013: 2,10 %

De i stk.3.nr.6. nævnte medarbejdere overgår til aflønning med månedsløn senest fra den første i måneden efter 1 måneds beskæftigelse.

Da disse medarbejdere typisk har kortere ansættelser, er de ikke omfattet af § 6, (valgfri lønelementer) men får i stedet den lønmæssige værdi (2,52 %) som lønregulering pr. måned fra 1.4. 2011

### **Stk. 3. nr. 7 Lønregulering 2011 - 2014:**

**Pr. 1. april 2011** reguleres alle løndelev, inkl. grundlønningerne, for medarbejdere under denne overenskomst med den mellem BL og HK aftalte 1,43 %.

**Pr. 1. april 2012** reguleres alle løndelev, inkl. grundlønningerne, for medarbejdere under denne overenskomst med den mellem BL og HK aftalte 1,70 %

**Pr. 1. april 2013** reguleres alle løndelev, inkl. grundlønningerne, for medarbejdere under denne overenskomst med den mellem BL og HK aftalte 2,10 %.

Personlige uregulerede tillæg fortsættes som hidtil.

Regulering sker dog således, at de aftalte skalatrin i grundlønsindplaceringerne jvf. § 4 fortsat mindst svarer til skalatrinene på det kommunale område. (Kun relevant for medarbejdere på "gammelt" lønsystem ansat før 1. april 2008)

### **Stk. 3. nr. 8 Lønstatistik**

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

## § 5 Løn- og arbejdsforhold for elever - Se side xx

## § 6 Valgfrie lønelementer:

**Stk. 1.** Med virkning fra 1. april 2009 udmøntes af overenskomstens ramme 3 %, som efter medarbejderens eget valg konverteres til:

1. Ekstra indbetaling på pensionsordning eller
2. Ferietillæg eller
3. Løn, inkl. tillæg, reguleres med 2,52 %

**Stk. 2.** Hvis boligorganisationen har en lokalaftale med en fritvalgsordning, indgår denne ordning tillige for medarbejdere ansat efter 1. april 2008, jf. § 22 om "Klausul for nuværende og nyansatte medarbejdere efter 1. april 2008".

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

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

## § 7 Pension

### Pensionsordning:

Nuværende pensionsordninger fortsætter.

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

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

Alder for indtræden i en pensionsordning er 20 år og karenperioden er på 3 måneder. Dog undtages medarbejdere, der har optjent 3 måneder ved tidligere ansættelser i en almen boligorganisation. Elever og voksne elever er undtaget, jf. bilag 1. Elever indtræder, uanset alder, i pensionsordningen efter 3 måneder.

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

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

### Pensionsbidrag:

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

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

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

Pensionsbidraget udmøntes første gang efter den 1. april 2012 med virkning og beregningsår fra 1. april 2011-31.12 2011.

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

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

## § 8 Fravær ved sygdom

**Stk. 1.** Medarbejderen skal anmelde sygdom til boligorganisationen efter boligorganisationens retningslinier.

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

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

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

## § 9 Fravær under barsel/adoption

**Stk. 1.** Under fravær som følge af graviditet, fødsel eller adoption ydes medarbejderne orlov med fuld løn inklusive pensionsbidrag op til i alt 52 uger. ( Mor: max. 46 uger. Far: 6 uger øremærket)

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

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

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

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

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

### **A. Moderen:**

4 uger før forventet fødsel  
14 uger efter faktisk fødsel

### **B. Faderen**

6 uger i alt fordelt med:  
2 ugers orlov i forbindelse med fødslen. Disse to uger skal dog afholdes inden for de første 14 første uger (fædreorlov).  
4 uger af forældreorloven er øremærket til faderen, jf. pkt. C.

### **C. Forældreorlov:**

32 ugers forældreorlov (efter de 14 ugers barselorlov), heraf 4 ugers obligatorisk orlov til faderen.

**Stk. 5. Adoption**

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

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

**§ 10 Frihed og orlov ved barns og familiemæssig sygdom**

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

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

**Stk. 3.** 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 ophører.

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

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

Ansatte har ret til tjenestefrihed med løn af kortere varighed, når tvungende 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 § 19 a i Dagpengeloven er opfyldt. Arbejdsgiveren har dog mulighed for at begrænse retten til tjenestefrihed til 1 måned pr. år pr. barn. Der kan herudover aftales yderligere tjenestefrihed.

Bemærkning:

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

**Stk. 7. Pasning af døende i hjemmet:**

Ansatte, der efter § 104 i Lov om social service får bevilget plejevederlag for at passe en nærtstående, som ønsker at dø i eget hjem, har ret til hel eller delvis tjenestefrihed med

sædvanlig løn. Arbejdsgiveren er efter lov om social service berettiget til at få udbetalt det beløb, som den ansatte ellers ville være berettiget til i plejevederlag, når der udbetales løn.

## **§ 11 Orlov og tjenestefrihed**

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

## **§ 12 Ferie, særligt ferietillæg og feriefridage**

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

### **Stk. 2. Ferietillæg**

Medarbejdere optjener et særligt ferietillæg på minimum 3 %.

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

### **Stk. 3. Fratræden**

Ved fratræden afregnes optjent feriegodtgørelse med 12,5 %.

### **Stk. 4. Overførsel af ferie**

Der kan indgås aftale om at overføre optjent ferie ud over 4 uger til 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, jvf. Ferielovens bekendtgørelse § 12

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

### **Stk. 5. Feriefridage**

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

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

Ved fratræden udbetaler boligorganisationen for feriefridage, som ikke er afviklet, og dermed kan feriefridage ikke varsles til afholdelse i opsigelsesperioden.

Der ydes sædvanlig løn for feriefridage, inklusive feriegodtgørelse og pensionsbidrag.

## **§ 13 Kompetenceudvikling og medarbejderudviklingssamtaler**

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

**Stk. 2.** Medarbejderne har årligt ret til at deltage op til 10 dage i relevant efter- og videreuddannelse, under hensyntagen til boligorganisationens tarv.

Kursusafgifter og løn i forbindelse med deltagelse i kurser udredes af boligorganisationen i det omfang, dette ikke dækkes af det offentlige.

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

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

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

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

## § 14 BLs Uddannelses- og Kompetenceudviklingsfond

### Uddannelsesfond:

**Stk. 1.** Parterne har med virkning fra den 1.januar 2009 etableret en uddannelsesfond for boligområdet. Uddannelsesfondens **formål** er at støtte forsøgs-, udviklings-, formidlings- og markedsføringsprojekter, der styrker medarbejdernes og boligorganisationernes udvikling i forhold til elevuddannelse, efter-/videreuddannelse samt kompetenceudvikling på arbejdspladsen, herunder forbedrer og styrker samarbejdet mellem medarbejdergrupper og ledelse.

For at fremme jobudvikling, karrieremuligheder og kompetenceniveau indenfor boligorganisationerne får Uddannelsesfonden til opgave, at udarbejde forslag til forsøgsordning med frivilligt jobbytte og udstationering indenfor branchen.

I forslaget kan indgå elementer til at fremme motivationen for at bruge ordningen, og forslaget forelægges overenskomstens parter senest 1. april 2012. Forsøgsordningen udløber med udgangen af denne overenskomstperiode og kan alene forlænges (eller gøres permanent) med begge parters accept.

**Stk. 2.** Fonden finansieres ved, at boligorganisationerne omfattet af overenskomsten indbetaler et beløb svarende til 12 øre pr arbejdstime pr. medarbejder, omfattet af overenskomsten. Indbetaling sker til Kooperationen.

**Stk. 3.** Parterne har aftalt at etablere en kompetencefond for boligområdet fra 1.januar 2009. Indbetaling til fonden sker fra 1. januar 2009, og udbetaling kan finde sted fra 1. juni 2009.

### Kompetencefonden:

**Stk. 4.** Kompetencefondens **formål** er at finansiere omkostningerne ved selvvalgt uddannelse, jf. § 13 stk.3. herunder gebyrer, materialeudgifter, transport, overnatning og fortæring. Retningslinier for fonden formuleres af fondens bestyrelse.

**Stk. 5.** Til finansiering af fondens aktiviteter indbetaler boligorganisationerne med virkning fra den 1. januar 2009 et beløb på 500 kr. pr. år pr. fuldtidsmedarbejder omfattet af overenskomsten. For deltidsansatte reduceres beløbet forholdsmæssigt. Indbetaling sker til Kooperationen. Til varetagelse af fondens opgaver oprettes en sekretariatsfunktion i Kooperationen, og udgifter afholdes af fondens midler.

Uddannelses- og kompetencefondens midler administreres af en bestyrelse bestående af 4 medlemmer. To udpeges af BL og to af HK.

### § 15 Seniorordning:

Medarbejdere over 58 år får ret til seniorfridage på følgende måde:

- 2 dage om året fra det fyldte 58. år
- 4 dage om året fra det fyldte 60. år (i alt 4 dage pr. år)
- 6 dage om året fra det fyldte 62. år (i alt 6 dage pr. år)

Seniorfridagene er med løn m.m.

I stedet for at implementere ovennævnte seniorfridage kan boligorganisationen efter aftale med medarbejdere omfattet af denne overenskomst vælge at bruge 0,3 % af lønsummen til andre seniorpolitiske formål, herunder forbedre nuværende seniorpolitiske tiltag eller påbegynde nye.

Der henvises i øvrigt til bilag 2 (Vejledning om seniorfridage).

### § 16 Sundhedsinitiativ: Krisehjælp

**Stk. 1.** Fra den 1. april 2009 skal den enkelte boligorganisation etablere en krisehjælpsordning. Om ordningen indgår i en generel sundhedsordning, eller boligorganisationen alene etablerer en foranstaltning til krisehjælp, er underordnet.

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

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

### § 17 Midlertidige assistancer og vikarer

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

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

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

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

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

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

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

## § 18 Personalepolitiske tiltag

Parterne er enige om, at der på sigt er behov for øgede tiltag inden for udvalgte personalepolitiske områder.

Der vil derfor i overenskomstperioden blive udarbejdet materiale, som dækker følgende områder:

- et mere rummeligt arbejdsmarked
- nedbringelse af sygefravær
- plads til gravide på arbejdspladsen
- sundhedsinitiativer
- distancearbejde

Materialet, der udkommer løbende i overenskomstperioden, skal danne inspiration og sikre, at ovennævnte forslag bliver drøftet i de enkelte boligorganisationers virksomhedsnævn/samarbejdsudvalg eller lignende fora, hvorefter en lokalaftale kan indgås mellem boligorganisationen og medarbejderne.

Boligorganisationer, der allerede har etableret flere af tiltagene, kan i indeværende overenskomstperiode se bort fra ovennævnte.

Parterne udsender relevant materiale inden udgangen af 2012.

## § 19 Tillidsrepræsentanter

### Stk. 1. Valg af tillidsrepræsentant

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

Der iværksættes forsøgsordning i overenskomstperioden fra den 1.april 2011, hvorefter der kan vælges yderligere 1 tillidsrepræsentant i boligorganisationer, der beskæftiger mere end 25 medarbejdere, der er omfattet af denne overenskomst. Forsøgsordningen henvender sig især til boligorganisationer med særskilt beliggende afdelinger eller filialer.

Tillidsrepræsentanter, som er blevet valgt i perioden efter ovennævnte forsøgsordning, mister ikke tillids erhvervet ved forsøgsordningens udløb, hvis ordningen ikke fortsætter.

Forsøgsordningen udløber med udgangen af denne overenskomstperiode og kan alene forlænges (eller gøres permanent), hvis begge parter er enige.

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

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

### Stk. 4. Tillidsrepræsentantstruktur ved organisationsændringer på arbejdspladsen

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

### **Stk. 5. Stedfortræder**

Der kan vælges en stedfortræder for den valgte tillidsrepræsentant.

Stedfortræderen fungerer på de tidspunkter (eksempelvis under kurser, ferie og sygdom), hvor tillidsrepræsentanten ikke er til stede i boligorganisationen.

Den stedfortrædende tillidsrepræsentant er i sådanne funktionsperioder omfattet af de samme rettigheder og pligter som tillidsrepræsentanten.

### **Stk. 6. Gyldighed**

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

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

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

### **Stk. 7. Opgaver og rettigheder**

1) Det er tillidsrepræsentantens pligt - såvel over for sin organisation som over for boligorganisationen - at gøre sit bedste for at jævne ethvert opstået stridsspørgsmål og vedligeholde og fremme et godt samarbejde på arbejdsstedet

2) I anliggender vedrørende løn - og arbejdsforhold er tillidsrepræsentanten berettiget til at forelægge klager og forslag for boligorganisationens ledelse. Det forudsættes, at den eller de berørte kolleger og tillidsrepræsentanten finder det berettiget.

3) Er tillidsrepræsentanten ikke tilfreds med ledelsens afgørelse, kan denne anmode HK om at tage sig af sagen, men det er tillidsrepræsentantens og kollegernes pligt at fortsætte arbejdet uforstyrret.

4) Tillidsrepræsentanten må anvende den fornødne arbejdstid for at varetage sit tillidshverv.

5) Der ydes arbejdsfrihed uden løntab til tillidsrepræsentanten, når denne under udøvelsen af sit hverv som tillidsrepræsentant må forlade sit arbejde, deltager i faglige orienteringsmøder arrangeret af HK, deltager i andre faglige kurser, afholder kort orienterende medlemsmøde af maksimalt 1 times varighed (eksklusiv transport) og højst 1 x månedligt, eller når helt ekstraordinære forhold, nødvendiggør det. Tillidsrepræsentanten skal forudgående orientere ledelsen herom.

6) Ved tillidsrepræsentantens fravær indsættes en afløser til at passe arbejdet ved den afdeling, hvor tillidsrepræsentanten er ansat. Omfanget af tillidsrepræsentantens arbejdsfrihed og indsættelse af afløser aftales lokalt mellem boligorganisationen og tillidsrepræsentanten.

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

8) I boligorganisationer, hvor der ikke kan eller ikke er mulighed for at vælge en tillidsrepræsentant, kan der lokalt aftales tilsvarende rettigheder for en kontaktperson. Dog skal kontaktpersoner som minimum deltage i relevante orienteringsmøder indkaldt af HK. Valget af en kontaktperson skal skriftligt meddeles boligorganisationen inden for 14 dage.

9) Tillidsrepræsentant og medlemmer af klubbens bestyrelse har ret til at gennemføre tillidsrepræsentantuddannelse af maksimalt 6 ugers varighed.

10) Boligorganisationen har ret til at modtage lønrefusion efter reglerne om FIU midler, jf. § 20.

11) Tillidsrepræsentanten kan medvirke ved ansættelser og afskedigelser, hvis de(n) pågældende medarbejder(e) ønsker det. Tillidsrepræsentanten orienteres mundtligt af boligorganisationen vedrørende afskedigelse af ansatte og har påtaleret, hvis der forekommer urimelige ansættelser eller afskedigelser.

12) Tillidsrepræsentanten skal tillige underrettes og inddrages ved forhandling i forbindelse med væsentlige ændringer på arbejdspladsen f.eks. omstrukturering, fusionsplaner, planer om personalereduktion, indførelse af ny teknologi, outsourcing, fusioner m.v.

13) I forbindelse med lokale lønforhandlinger skal tillidsrepræsentanten holdes bedst muligt orienteret. Det indebærer, at alle oplysninger, der er relevante for tillidsrepræsentantens varetagelse af sin funktion i forbindelse med lokale forhandlinger, uopfordret skal tilgå tillidsrepræsentanten.

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

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

14) Medarbejderne i boligorganisationen har ret til at slutte sig sammen i en faglig klub, hvor tillidsrepræsentanten er formand. Hvordan klubben i øvrigt organiserer sig og fungerer i forhold til den pågældende arbejdsplads aftales lokalt.

15) Parterne er enige om, at faglige klubber under HK hvert år modtager følgende beløb:

5-49 medlemmer:	8.000 kr.
50-99 medlemmer:	15.000 kr.
100 og flere medlemmer:	30.000 kr.

### **Stk. 8. Afskedigelse af tillidsrepræsentant**

1. Tillidsrepræsentantens afskedigelse skal begrundes i tvingende årsager. Den omstændighed, at en medarbejder fungerer som tillidsrepræsentant, må aldrig give anledning til, at den pågældende afskediges, eller at den pågældendes stilling eller lønniveau i forhold til kolleger uden tillidshverv forringes.
2. Hvis en boligorganisation finder, at der foreligger tvingende årsager til at opsiges en tillidsrepræsentant, der er valgt efter § 19 stk.1 eller 3, skal boligorganisationen skriftligt underrette den lokale HK afdeling herom, og parterne skal inden 1 uge afholde lokalt mæglingssmøde.
3. Tillidsrepræsentantens ansættelsesforhold kan ikke opsiges, uden at opsigelsen har været gjort til genstand for fagretlig behandling, medmindre der lokalt er enighed herom.
4. Det bør tilstræbes, at sagens fagretlige behandling fremmes mest muligt, således at afgørelsen foreligger inden opsigelsesperiodens udløb. Dette gælder dog ikke de tilfælde, hvor boligorganisationen foretager en berettiget bortvisning.
5. Fastholder en boligorganisation sin afskedigelse af tillidsrepræsentanten, efter at afskedigelsen er kendt uberettiget ved den fagretlige behandling, er boligorganisationen ud over lønnen i opsigelsesperioden pligtig at betale en godtgørelse, hvis størrelse skal være afhængig af sagens omstændigheder.
6. Spørgsmålet om berettigelsen af en tillidsrepræsentants afskedigelse og størrelsen af evt. erstatning, samt genansættelse, behandles i henhold til Hovedaftalen af 26. marts 1984 mellem Det Kooperative Fællesforbund og LO med ændringer pr. 1. april 1993.

### **§ 20 Udviklingsfond (tidligere FIU)**

Til uddannelsesmæssige formål, herunder primært uddannelse af tillidsvalgte, indbetaler boligorganisationen pr. 1. april 2011 det til enhver tid gældende ørebeløb (36 øre) pr. præsteret arbejdstime (Udviklingsfonden), som måtte være aftalt mellem Kooperationen og LO for de af denne overenskomst omfattende medarbejdere.

## § 21 Retsforhold

Som retsligt grundlag for overenskomstforholdet gælder den til enhver tid gældende hovedaftale mellem Kooperationen og LO.

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

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

## § 22 Klausul for nuværende og nyansatte medarbejdere

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

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

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

## § 23 Varighed

Overenskomsten træder i kraft den 1. april 2011 og er gældende, indtil den af en af parterne opsiges med 3 måneders varsel til ophør en 1. april, dog tidligst den 1. april 2014.

**København, den / 2011**

### For Boligselskabernes Landsforening

.....  
Palle Adamsen

.....  
Bent Madsen

### For HK Privat:

.....  
Carlo Søndergaard

.....  
Nini Joen Jakobsen

**Bilag 1: Overenskomstens § 5 Løn og arbejdsvilkår for elever****Område**

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

**a. Formkrav**

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

Uddannelsesaftalen skal være underskrevet af virksomheden og eleven.

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

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

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

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

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

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

**b. Praktiktid m.v.**

Praktiktidens længde fremgår af Uddannelsesbekendtgørelsen.

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

**c. Prøvetid**

Prøvetiden er 3 måneder.

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

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

**d. Arbejdstid**

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

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

Både undervisningstid og nødvendig transporttid mellem lærested og skole regnes som arbejdstid, ligesom undervisningsuger regnes for fuld arbejdstid, selv-

om de er kortere end 37 timer. Har eleven f.eks. tidligt fri fredag, skal denne hverken trækkes i løn eller møde på arbejdet de pågældende uger.

- e. Refusion af udgifter i forbindelse med skoleforløb**  
Boligforeningen afholder de udgifter der er forbundet med skole opholdene i form af eventuel betaling for undervisningsmaterialer, fagprøver, depositum osv.
- f. Arbejdsskader**  
Eleven er omfattet af arbejdsgiverens arbejdsskadeforsikring under hele uddannelsen, både den praktiske og den teoretiske del.
- g. Udlært**  
Elever, der ikke kan tilbydes fastansættelse efter læretiden, kan efter nærmere aftale, og hvis eleven ønsker det, arbejde i boligforeningen minimum 3 måneder, efter at de er udlærte.
- i. Uoverensstemmelser**  
Uoverensstemmelser mellem elev og boligforening søges forligt ved forhandling under medvirken af HK/Privat inden indbringelse for Tvistighedsnævnet
- j. Transport**  
Eleven har ret til at få dækket udgifter til transport, når den samlede skolevej er mindst 20 km pr. dag. Det er en betingelse for at opnå godtgørelse, at eleven ikke kan deltage i undervisningen på en skole, der ligger nærmere ved elevens bopæl eller boligforeningen.
- Eleven skal som hovedregel benytte offentlige transportmidler. Hvis det vil medføre urimeligt store ulemper for den pågældende, kan eleven få kørselsgodtgørelse efter statens takster pr. kørt kilometer, når den samlede skolevej er mindst 20 km.
- Transportgodtgørelse ydes for de faktisk afholdte udgifter. Dog skal transport foregå på den billigste og mest hensigtsmæssige måde. Hvor det er muligt, anvendes abonnementskort, klippekort eller lign.
- Til indkvarterede elever ydes transportgodtgørelse for rejsen til og fra indkvarteringsstedet. Desuden ydes transportgodtgørelse for rejsen mellem indkvarteringsstedet og elevens sædvanlige bopæl i forbindelse med weekend, påske- eller juleferie, såfremt den samlede afstand er mindst 20 km. Bestemmelserne i afsnit 2 og 3 finder tilsvarende anvendelse for transportgodtgørelse i dette afsnit.
- Er transport mellem flere undervisningsafdelinger af en skole nødvendig inden for samme dag, ydes der godtgørelse uanset afstand.
- k. Arbejdsgivernes Elevrefusion**  
I øvrigt gælder reglerne fastsat af Arbejdsgivernes Elevrefusion om refusion til hel eller delvis dækning af de udgifter, boligorganisationen har afholdt.
- l. Elever på barsel**  
Uddannelsesaftalen kan forlænges/i nogle tilfælde forkortes ved barsel. For nærmere oplysninger herom kontaktes Det Faglige Udvalg for uddannelsen.
- m. Anciennitet**  
Elever, der efter endt uddannelse, ansættes i den boligorganisation de er uddannet hos, får medregnet uddannelsen i deres anciennitet i. h. t Funktionærloven.
- n. Løn**

Elever aflønnes på følgende måde:

**Regulering af løn til elever:**

	<b>1.4.2011</b>	<b>1.4. 2012</b>	<b>1.4. 2013</b>
Evt. foregående år	11.900 kr.	12.027,33 kr.	12.279.90 kr.
Næstsidste år	13.300 kr.	13.442,31 kr.	13.724,60 kr.
Sidste år	14.000 kr.	14.149,80 kr.	14.446,95 kr.

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

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

**o. Ferie**

Elever har ret til betalt ferie i 25 dage fra det første ferieår, hvis ansættelsesforholdet starter inden 1. juli. Elever der ansættes 1. juli eller senere har ret til 5 dages betalt ferie i dette ferieår.

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

**p. Overenskomsten gælder også elevforhold**

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

- 1.4.2011 indbetales arbejdsgiverpensionsbidrag med 8 %
- 1.4.2012 indbetales arbejdsgiverpensionsbidrag med i alt 9 %
- 1.4.2013 indbetales arbejdsgiverbidrag med i alt 10 %

**Voksenelever**

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

**Regulering af løn til voksnelever:**

<b>1.4.2011</b>	<b>1.4. 2012</b>	<b>1.4. 2013</b>
<b>19.600 kr.</b>	<b>19.809,72 kr.</b>	<b>20.225,72 kr.</b>

**Arbejdsmarkedspension:**

**Elever ansat før 1. april 2011:**

Der betales et samlet pensionsbidrag på 12,5 %, hvoraf boligorganisationen betaler 2/3 og voksneleven 1/3.

**Elever ansat efter 1. april 2011:**

Der betales et fuldt arbejdsgiverbetalt pensionsbidrag på 13 %.

## **Bilag 2: Vejledning om seniorfridage**

### **Retten til seniorfridage:**

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

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.

### **Bilag 3: Vejledning om omsorgsdage**

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 4: Protokollat om ligelønsregler

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

Parterne er i den forbindelse blevet enige om følgende tekst:

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

Stk. 2. Enhver arbejdsgiver skal yde kvinder og mænd lige løn, for så vidt angår alle lønelementer og lønvilkår, for samme arbejde eller for arbejde, der tillægges samme værdi. Især når et fagligt \*klassifikationssystem anvendes for lønfastsættelsen, bygges dette system på samme kriterier for mandlige og kvindelige lønmodtagere og indrettes således, at det udelukker forskelsbehandling med hensyn til køn.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

**Bilag 5: Rammeaftale om boligsociale medarbejdere i den almene sektor****Gyldighed:**

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

**§ 1 Dækningsområde:**

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

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

**Løn og arbejdstid m.m.:**

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

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

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

For boligsociale medarbejdere, der ansættes indenfor lønintervallet i løngruppe 2, kan der aftales rådigheds-/forskudttidstillæg. Hvis dette implementeres, skal der lokalt indgås en aftale om rådighedstillæg eller forskudttidstillæg for faste/tilbagevendende arbejdsopgaver og arbejdstidens placering i henhold til en arbejdstidsplan. Arbejdstiden kan godt være fleksibel efter arbejdstidsplanen over en periode på minimum 13 uger. Aftalen forudsætter lokal enighed mellem boligorganisationen og tillidsrepræsentanten eller den lokale HK/afdeling.

Hvis et rådigheds-/forskudttidstillæg aftales, gælder bestemmelserne i overenskomstens § 3 om overarbejde ikke. Under fravær (sygdom, barsel, ferie, omsorgsdage, seniordage m.v.) indgår ovennævnte tillæg i lønnen.

Aftaler om rådighedstillæg/forskudttidstillæg kan individuelt opsiges til genforhandling med funktionærlovens gældende varsler.

Uenighed om denne type lokalaftaler kan gøres til genstand for fagretlig behandling, herunder hvis der ikke har kunnet opnås enighed ved genforhandling indenfor 8 uger, efter at aftalen er opsagt.