

OVERENSKOMST

FOR INSPEKTØRER

2008 – 2011

mellem

Boligselskabernes Landsforening
og Faglig Puls

INSPEKTØR-OK 2008-2011

§ 1 Dækningsområde	3
§ 2 Arbejdstid, merarbejde og fridage.....	3
§ 3 Løn	4
§ 4 Valgfrie lønelementer	5
§ 5 Pension.....	5
§ 6 Overarbejde	6
§ 7 Fravær ved sygdom.....	8
§ 8 Fravær under barsel/adoption.....	8
§ 9 Frihed og orlov ved barns - og familiemæssig sygdom.....	9
§ 10 Orlov og tjenestefrihed.....	10
§ 11 Ferie, særligt ferietillæg og feriefridage.....	10
§ 12 Kompetenceudvikling og medarbejderudviklingssamtaler	11
§ 13 BLs Kompetenceudviklingsfond.....	12
§ 14 Seniorordning:	12
§ 15 Sundhedsinitiativ: Krisehjælp	13
§ 16 Telefon	13
§ 17 Kørselsgodtgørelse	13
§ 18 Arbejdsskader / arbejdsmiljø	14
§ 19 Personalepolitiske tiltag:	14
§ 20 Tillidsrepræsentanter	15
§ 21 Opsigelse m.m.	18
§ 22 FIU - Uddannelsesfond	18
§ 23 Retsforhold.....	19
§ 24 Klausul for nuværende og nyansatte medarbejdere ansat efter 1. april 2008:	19
§ 25 Overenskomstens løbetid.....	19

§ 1 Dækningsområde

Overenskomsten dækker medarbejdere med inspektørfunktioner, der overvejende har ledelsesmæssige opgaver i forhold til gruppen af ejendomsfunktionærer, beboerdemokrati og boligorganisationens øvrige forvaltning af boligområdet.

Inspektørernes arbejdsområde er fastlagt i den til enhver tid gældende stillings- og funktionsbeskrivelse for boligorganisationen.

Stillings- og funktionsbeskrivelsen skal efter gensidig aftale til enhver tid beskrive de faktiske arbejdsopgaver for inspektøren.

§ 2 Arbejdstid, 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.

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 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 afspadsring 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

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.

For inspektører ansat efter 1. april 2008 sker følgende indplacering:

Grundløn 1:

25.000-30.000 kr. pr. måned (31. marts 2008)

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

Grundløn 2:

Minimum 32.000 kr. pr. måned (31. marts 2008)

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 2008 reguleres alle løndele, inkl. Grundløn 1 og 2, for inspektører med den mellem Faglig Puls og BL aftalte 4 %.

Pr. 1. april 2009 reguleres alle løndele, inkl. Grundløn 1 og 2, for inspektører med den mellem Faglig Puls og BL aftalte 3 % (+1 %, jf. § 4)

Pr. 1. april 2010 reguleres alle løndele, inkl. Grundløn 1 og 2, for inspektører med den mellem Faglig Puls og BL aftalte 4 %.

Personlige uregulerede tillæg fortsættes som hidtil.

Medarbejdere, der allerede har fået lønnen reguleret i 2008 i henhold til tidligere indgået overenskomst og denne ligger over reguleringsprocenten pr. 1. april 2008, foretages modregning. I tilfælde, hvor reguleringsprocenten pr. 1. april ligger under det i 2008 tidligere udmøntede, regulerer boligorganisationen op til niveauet pr. 1. april 2008.

§ 4 Valgfrie lønelementer

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

1. Ekstra indbetaling på pensionsordning eller
2. Ferietillæg eller
3. Løn (inkl. tillæg) (reguleres med 0,87 %)

Der kan dog lokalt aftales andre fritvalgs-elementer i stedet for ovennævnte.

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. Det aftales lokalt, hvorledes ordningen administreres.

§ 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 pensionsforsikrings-selskab, 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 % af de pensionsgivende løndelev samt af de indkomstdele, der er A-skattepligtige.

For boligorganisationer, der 1. april 2008 betaler under 10 %, indføres det minimum arbejdsgiverbetalte pensionsbidrag på følgende måde:

- 1. april 2008: 8 %
- 1. april 2009: 9 %
- 1. april 2010: 10 %

Boligorganisationer, der kan dokumentere, at de efter tidligere indgået aftaler, har udmøntet højere løn i stedet for pension, indgår lokalt en mindelig løsning med de pågældende medarbejdere, således at ovennævnte obligatoriske bidragssatser ikke bidrager til uforholdsmæssige ekstra omkostninger for boligorganisationens personaleudgifter.

For medarbejdere ansat før 1. april 2008, hvor boligorganisationen har betalt det samlede pensionsbidrag (inkl. medarbejderens egetbidrag) 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.

§ 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 anmodning fra den pågældendes leder eller efter aftale med denne og som ligger uden for den enkeltes daglige arbejdstidsnorm. Det skal samtidig aftales med medarbej-

deren om godtgørelse for overarbejde skal ske som afspadsering eller betaling. Der regnes med halve timer.

Stk.2. Afspadsering

Afspadsering sker med 1 1/2 time, respektive med 2 timer for hver overarbejdstime, omregnet jvf. § 8 Stk.3

Stk.3. Betaling

Betaling for overarbejde, der ikke afspadseres, 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 %.

Varsel

Overarbejde skal være skriftligt varslet af arbejdsgiveren og skriftligt bekræftet af medarbejderen dagen før inden kl. 14.

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.

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 § 8 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 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

§ 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. (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 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 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 barselsorlov), 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.

§ 9 Frihed og orlov ved barns - og familiemæssig sygdom

Bestemmelserne træder i kraft 1.7. 2008

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.

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 § 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 dagpenge-refusion, 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 ferietillæg og feriefridage

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

Stk. 2. Ferietillæg

Medarbejdere omfattet af denne overenskomst optjener fra 1.4. 2008 et særligt ferietillæg på minimum 3 %, der udmøntes efter 1. april 2009.

Medarbejdere ansat før den 1. april 2008 bibeholder en evt. højere procent-sats.

Stk.3. Fratræden

Ved fratræden afregnes optjent feriegodtgørelse med 12,5 %.

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, jf. 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.

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

§ 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 BLs kompetenceudviklingsfond, jf. 13.

§ 13 BLs Kompetenceudviklingsfond

Stk. 1. Parterne har aftalt at etablere en kompetencefond for boligområdet fra 1.1.2009. Udbetaling fra fonden kan ske fra 1.6.2009.

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

Stk. 3. Til finansiering af fondens aktiviteter indbetaler boligorganisationerne, omfattet af overenskomsten, med virkning 1.1.2009 et beløb svarende til 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.

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

§ 14 Seniorordning:

Ordningen træder i kraft 1. juli 2008.

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

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

§ 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 Kørselsgodtgørelse

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 Arbejdsskader / 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 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 vejledninger, som dækker følgende områder:

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

Vejledningerne, 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 lokal aftale kan indgås mellem boligorganisationen og medarbejderne.

BL og Faglig Puls vil gerne hjælpe med implementeringen af disse politikker, hvis dette er påkrævet.

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

§ 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.

Stk.2. Der kan indgås lokalaftale 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 Funktionærforbund/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 maximalt 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.

Hvor der ikke er valgt en tillidsrepræsentant, skal oplysningerne tilgå Faglig Puls.

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

12) Parterne er enige om, at faglige klubber under Faglig Puls modtager hvert år følgende beløb:

3-49 medlemmer: 8.000 kr.
 50-99 medlemmer: 15.000 kr.
 100 medlemmer og derover: 30.000 kr.

13) 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 opsiges 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 Hovedaftalen af 26.marts 1984 mellem Det Kooperative Fællesforbund og LO med ændringer pr.1.april 1993.

§ 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 FIU - Uddannelsesfond

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

§ 23 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 interesseløstvist efter hovedaftalens regler.

§ 24 Klausul for nuværende og nyansatte medarbejdere ansat efter 1. april 2008:

Indgåelse af nærværende overenskomst kan ikke føre til individuelle forringelser for medarbejdere ansat før overenskomstens godkendelse. Der kan heller ikke ske kollektive forringelser for alle nuværende og kommende medarbejdere med mindre de fordelagtige vilkår (udover overenskomstens minimumsbestemmelser) bliver konverteret til løn.

Det betyder, at aftaler om f.eks. højere ferie- og pensionsprocenter og forskudttidsbetaling og andre lokalt aftalte arbejdstidskompensationer og lignende fortsat er gældende i overenskomstperioden, indtil andet er aftalt mellem parterne.

§ 25 Overenskomstens løbetid

Overenskomsten træder i kraft den 1. april 2008. Overenskomsten kan opsiges med 3 måneders varsel til en 1. april, dog tidligst til den 1. april 2011.

København, den / 2008

For Boligselskabernes Landsforening

Henning K. Christensen

Gert Nielsen

For Faglig Puls:

Finn Johnsen

Ole Iversen