

OVERENSKOMST

FOR HK-ansatte

2008 – 2011

mellem

Boligselskabernes Landsforening
og HK Privat

HK-OK 2008 – 2011

§ 1 Dækningsområde	3
§ 2 Arbejdstid	3
§ 3 Overarbejde	4
§ 4 Løn	5
§ 5 Løn- og arbejdsforhold for elever - Se side xx	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	11
§ 13 Kompetenceudvikling og medarbejderudviklingssamtaler	11
§ 14 BLs Uddannelses- og Kompetenceudviklingsfond	12
§ 15 Seniorordning:	12
§ 16 Sundhedsinitiativ: Krisehjælp	13
§ 17 Midlertidige assistancer og vikarer	13
§ 18 Personalepolitiske tiltag	13
§ 19 Tillidsrepræsentanter	14
§ 20 FIU - Uddannelsesfond	16
§ 21 Retsforhold	17
§ 22 Klausul for nuværende og nyansatte medarbejdere ansat efter 1. april 2008	17
§ 23 Varighed	17
Overenskomstens § 5 Løn og arbejdsvilkår for elever	18

§ 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 samt opgaver i tilknytning til boligsocialt og -kulturelt arbejde.

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 tillidsrepræsentant 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

Ansatte, der efter 1. april 2008 indplaceres på Grundløn 3, ansættes på flydende arbejdstid - uden højeste arbejdstid – det betyder at de selv kan disponere deres arbejdstid, og at der ikke ydes overarbejdsbetaling eller erstatningsfridage for aftenmøder, weekendarbejde, kursusdeltagelse og lignende. Fleksibiliteten i begrebet flydende arbejdstid må ikke misbruges til at træde i stedet for nødvendige udvidelser af personalenormeringen, ligesom den tilstræbte ugentlige arbejdstid er 37 timer.

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 løngruppe-3-medarbejdere 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 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. § 3 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 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 afspadseres 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 afspadsering 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, der bl.a. kendes fra det kommunale område:

Grundlønindplacering og funktions- og kvalifikationstillæg.

Stk. 2.**Nuværende medarbejdere ansat før den 1. april 2008:**

Nuværende 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.

Stk. 3.**Medarbejdere ansat efter den 1. april 2008:**

Grundlønindplaceringer for medarbejdere ansat efter den 1. april 2008:

Stk. 3. nr. 1.**Grundløn 1:**

Under Grundløn 1 findes et kort anciennitetsforløb, som består af løntrinene 1, 2 og 3, der svarer til skalatrinene 26, 28 og 30 på det kommunale område.

Løntrin 1 (31. marts 2008): 22. 432 kr. pr. måned

Løntrin 2 (31. marts 2008): 23. 060 kr. pr. måned

Løntrin 3 (31. marts 2008): 23. 709 kr. pr. måned

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

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

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 (31. marts 2008): 20.296 kr. pr. måned

Løntrin 2 (31. marts 2008): 20.942 kr. pr. måned

Løntrin 3 (31. marts 2008): 21.527 kr. pr. måned

Stk. 3. nr. 2
Grundløn 2:

Grundlønsniveau i nedennævnte interval (det vil sige uden anciennitetsstigninger), der svarer fra skalatrin 32 og op til skalatrin 40 på det kommunale område:

24.378 – 27.311 kr. pr. måned (31. marts 2008).

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

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

Stk. 3. nr. 3.
Grundløn 3:

Grundlønsniveau i nedennævnte interval (det vil sige uden anciennitetsstigninger), der svarer fra skalatrin 45 og op til skalatrin 48 på det kommunale område:

30.031 – 32.692 kr. pr. måned (31. marts 2008)

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.

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

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 lignende aflønnes med minimum 64, 21 kr. pr. time, hvis medarbejderen har lidt eller ingen erhvervs erfaring, og med 72, 21 kr. pr. time, hvis medarbejderen samlet har minimum 2 års erhvervs erfaring.

Timelønnen reguleres i overenskomstperioden med følgende regulerings-procenter:

- 1. april 2008: 5,71 %
- 1. april 2009: 3,27 %
- 1. april 2010: 1,07 %

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, men får i stedet den lønmæssige værdi som lønregulering pr.1.4.2009, jvf. ovenfor.

Stk. 3. nr. 7 Lønregulering 2008-11:

Pr. 1. april 2008 reguleres alle løndele, inkl. grundlønningerne, for medarbejdere under denne overenskomst med den mellem BL og HK aftalte 5,71%.

Pr. 1. april 2009 reguleres alle løndele, inkl. grundlønningerne, for medarbejdere under denne overenskomst med den mellem BL og HK aftalte 0,75 % (+ 3 %, jvf. § 6 valgfri lønelementer)

Pr. 1. april 2010 reguleres alle løndele, inkl. grundlønningerne, for medarbejdere under denne overenskomst med den mellem BL og HK aftalte 1,07 %.

Personlige uregulerede tillæg fortsættes som hidtil.

Regulering sker dog således, at de aftalte skalatrin i grundlønindplaceringerne jvf. § 4 fortsat mindst svarer til skalatrinene på det kommunale område.

Stk. 3. nr. 8 Lønstatistik

Parterne har aftalt, at der fortsat 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 fritvalgs-elementer 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 pensionsforsikringsselskab, 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. 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 13 % af de pensionsgivende løndelev samt af de indkomstelev, der er A-skattepligtige.

For boligorganisationer, der 1. april 2008 betaler under 13 %, indføres det minimum arbejdsgiverbetalt pensionsbidrag på følgende måde:

- 1. april 2008: 10 %
- 1. april 2009: 11 %
- 1. april 2010: 13 %

Boligorganisationer, der kan dokumentere, at de efter tidligere indgåede 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 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

Bestemmelsen træder i kraft 1.7.2008

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

Bestemmelserne træder i kraft den 1. juli 2008.

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.

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

Ansatte har ret til tjenestefrihed med løn 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 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 omfattet af denne overenskomst optjener fra den 1.april 2008 et særligt ferietillæg på minimum 3 %, der udmøntes efter den 1. april 2009.

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.

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

§ 14 BLs Uddannelses- og Kompetenceudviklingsfond

Stk. 1. Parterne etablerer med virkning fra den 1.januar 2009 en uddannelses-fond for boligområdet. Der kan ske udbetaling fra fonden fra den 1.juni 2009

Stk. 2. 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.

Stk. 3. 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. 4. 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.

Stk. 5. 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. 6. 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:

Ordningen træder i kraft den 1. juli 2008.

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.

§ 16 Sundhedsinitiativ: Krisehjælp

Stk. 1. Parterne er enige om, at den enkelte boligorganisation inden **den 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.

§ 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 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 lokalaftale kan indgås mellem boligorganisationen og medarbejderne.

BL og HK 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.

§ 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.

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 FIU - Uddannelsesfond

Til uddannelsesmæssige formål, herunder primært uddannelse af tillidsvalgte, indbetaler boligorganisationen det til enhver tid gældende ørebeløb pr. præsteret arbejdstime (FIU), 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 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.

§ 23 Varighed

Overenskomsten træder i kraft den 1. april 2008 og er gældende, indtil den af en af parterne opsiges med 3 måneders varsel til ophør en 1. april, dog tidligst den 1. april 2011.

København, den / 2008

For Boligselskabernes Landsforening

.....
Palle Adamsen

.....
Gert Nielsen

For HK Privat:

.....
Carlo Søndergaard

.....
Nini Joen Jakobsen

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 Arbejds miljøloven 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, selvom 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 som minimum svarende til de til enhver tid gældende elevlønsatser for kontorelever på det kommunale område.

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 startlønsatsen 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:

1.4.2008 indbetales arbejdsgiverpensionsbidrag med 3 %

1.4.2009 indbetales arbejdsgiverpensionsbidrag med i alt 5 %

1.4.2010 indbetales arbejdsgiverbidrag med i alt 6, 5 %

Voksenelever

Elever, der ved uddannelsesaftalens indgåelse er fyldt 25 år, aflønnes som minimum med de til enhver tid gældende lønsatser for kontorelever over 25 år og voksenelever, (på HK/Kommunals område) (31.03.2008 niveau kr.17.737,42). Pensionsbidrag til voksnelever udgør: 12,5 %, som deles op i et arbejdsgiverbidrag (2/3) og et medarbejderbidrag (1/3).