

OVERENSKOMST

1. april 2009 – 2011

mellem

Boligorganisationernes Landsforening

og

**Arkitektforbundet
Danmarks Jurist- og Økonomforbund
Dansk Magisterforening
Ingeniørforeningen i Danmark
Jordbrugsakademikerne**

§ 1 Dækningsområde.....	3
§ 2 Klausul for nuværende og nyansatte medarbejdere ansat efter 1. april 2009	3
§ 3 Arbejdstid.....	4
§ 4 Løn.....	5
§ 5 Lønregulering	6
§ 6 Valgfrie lønelementer.....	7
§ 7 Pension	7
§ 8 Fravær ved sygdom	8
§ 9 Fravær under barsel/adoption	8
§ 10 Frihed og orlov ved barns - og familiemæssig sygdom.....	10
§ 11 Orlov og tjenestefrihed	11
§ 12 Fridage	11
§ 13 Ferie, særligt ferietillæg og feriefridage	12
§ 14 Kompetenceudvikling og medarbejderudviklingssamtaler	13
§ 15 Seniorordning:	13
§ 16 Sundhedsinitiativ: Krisehjælp.....	14
§ 17 Vikarer	14
§ 18 Personalepolitiske tiltag	15
§ 19 Tillidsrepræsentanter.....	16
§ 20 Retsforhold	20
§ 21 Varighed.....	21
Bilag 1: Oversigt over overenskomstens område	22
Bilag 2: Løn, regulering, arbejdstid og klausul for nuværende ansatte	26
Bilag 3: Protokollat om seniorfridage indgået mellem DJØF/DM og BL.....	29
Bilag 4: Protokollat om timelønnede studerendes løn- og ansættelsesvilkår	31

§ 1 Dækningsområde

Stk. 1. Denne områdeoverenskomst dækker medarbejdere ansat i boligorganisationerne med akademisk uddannelse, jf. bilag 1, der anvendes til bestridelse af de til stillingen hørende arbejdsopgaver.

Områdeoverenskomsten dækker boligorganisationer, der er medlem af Boligselskabernes Landsforening (BL).

Stk. 2. Den/de i boligorganisationerne ansatte forretningsfører(e)/direktør(er) er ikke omfattet af overenskomsten. Chefer/ledere (med ansættelses- og afskedigelseskompetence) ansat før 1. april 2009 fortsætter på nuværende løn- og ansættelsesvilkår i henhold til ansættelseskontrakt.

Ansatte efter 1. april 2009 med stillingsbetegnelse chef/leder (med ansættelses- og afskedigelseskompetence) ansættes på individuel kontrakt og er omfattet af alle vilkår i denne overenskomst, dog undtaget arbejdstid, løn og pension.

Stk. 3. Der kan dog indgås lokale aftaler for chefer, og eksisterende lokalaf-taler kan fortsætte efter lokalt forhandlet aftale.

§ 2 Klausul for nuværende og nyansatte medarbejdere ansat efter 1. april 2009

Indgåelse af nærværende overenskomst kan ikke føre til individuelle forringelser for medarbejdere ansat før overenskomstens godkendelse. Det betyder, at aftaler om f.eks. højere ferie- og pensionsprocenter og forskudt-tidsbetaling og andre lokalt aftalte arbejdstidskompensationer og lignende fortsat er gældende i overenskomstperioden, indtil andet er aftalt mellem parterne.

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.

Nyansatte efter 1. april omfattes af alle bestemmelser i overenskomsten, og nuværende ansatte omfattes som udgangspunkt ikke af overenskomstens § 4 vedrørende løn. I bilag 2 fremgår forhold for nuværende ansatte.

§ 3 Arbejdstid

Stk.1. For akademikere med højeste arbejdstid, udgør arbejdstiden 37 timer om ugen, inkl. frokost med mindre andet er aftalt.

Stk.2. Arbejde udover 37 timer om ugen afspadsres i forholdet 1:1. Hvis merarbejdet overstiger 25 timer pr. kvartal udbetales/afspadsres timer over 25 med tillæg af 50 % jf. i øvrigt § 5.

Bestemmelsen gælder samtlige akademiske medarbejdere og tilsidesætter hermed tidligere indgåede lokale aftaler om merarbejde. For ansatte, der har en bedre arbejdstidsaftale end den beskrevne i stk. 2, aftales en mindelig løsning lokalt eller med boligorganisationen/BL og den faglige organisation.

Stk.3. Akademikere på grundløn 2, som er ansat uden højeste arbejdstid, er selv ansvarlige for, at arbejdet tilrettelægges således, at den gennemsnitlige arbejdstid er 160,33 timer pr. måned, jf. tillige § 4.

Der kan forekomme merarbejde og mødeaktivitet udenfor normal arbejdstid. Merarbejde vil 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 eller boligorganisationen.

Medarbejdere kan efter forudgående aftale med ledelsen modtage honorering som længere sammenhængende afspadsring eller betaling for merarbejde som følge af ekstraordinære opgaver, der strækker sig over en længere periode.

Stk.4. Deltidsansatte:

Nedsat arbejdstid kan aftales under forudsætning af, at det er foreneligt med arbejdets tarv. I så fald reduceres lønnen tilsvarende.

Deltidsbeskæftigede aflønnes med månedsløn beregnet forholdsmæssigt af den for den tilsvarende heltidsbeskæftigede gældende månedsløn, idet der som omregningsats anvendes følgende formel.

Antal timer x månedsløn

Deltidsbeskæftigede kan efter aftale med ledelsen tage flere timer end den aftalte arbejdstid med honorering af sædvanlig løn.

§ 4 Løn

For akademikere ansat efter 1. april 2009 sker følgende indplacering:
Indplacering sker efter aftale.

Grundløn 1:

Trin 1: 28.000 kr. pr. mdr.
Trin 2: 30.000 kr. pr. mdr.
Trin 3: 32.000 kr. pr. mdr.
Trin 4: 34.000 kr. pr. mdr.

Løntrinnene er eksklusiv arbejdsgiver- og eget pensionsbidrag.

Indplacering på Grundløn 1 er aftalt med højeste arbejdstid, jf. § 3 om arbejdstid m.m.

Efter 12 måneders anciennitet stiger den ansatte et løntrin, indtil denne når op på løntrin 4.

Der kan herudover forhandles kvalifikations- og funktionstillæg. Ansatte kan til enhver tid anmode om en forhandling om tillæg, og medarbejderen kan vælge at tage sin tillidsrepræsentant med til forhandlingen.

Når den ansatte har stået 2 år på løntrin 4 afholdes en forhandling om oprykning til grundløn 2.

Grundløn 2:

Minimumssats 37.000 kr. pr. måned

Minimumsatsen er eksklusiv arbejdsgiver- og eget pensionsbidrag.

Indplacering på Grundløn 2 er som udgangspunkt aftalt uden højeste arbejdstid, jf. § 3 om arbejdstid.

Der kan herudover forhandles kvalifikations- og funktionstillæg. Ansatte kan til enhver tid anmode om en forhandling om tillæg, og medarbejderen kan vælge at tage sin tillidsrepræsentant med til forhandlingen.

Stk.2. Timelønnede studentermedhjælpere

Der henvises til protokollat (Bilag 4)

Stk.3. Lønstatistik

Parterne har aftalt, at der udarbejdes en årlig lønstatistik fremover for ansatte omfattet af denne overenskomst.

§ 5 Lønregulering

1. april 2008

Medarbejdere, der har været ansat pr. 1. april 2008 eller senere, men før 1. april 2009, har ret til at få reguleret alle løndelev med virkning fra 1. april 2008 eller fra ansættelsestidspunktet med 5,71 %. Der foretages efterregulering op til 5,71 %, hvis den lokale regulering har været lavere.

1. april 2009:

Akademiske medarbejdere ansat før 1. april 2009 får pr. 1. april 2009 reguleret alle løndelev med 4 %.

For medarbejdere ansat efter 1. april 2009 på grundløn 1 og 2 samt studerende er reguleringen indeholdt i de oplyste lønninger, jf. § 4.

1. april 2010:

Akademiske medarbejdere og studerende får reguleret alle deres løndelev med 2,34 %.

§ 6 Valgfrie lønelementer

Hvis boligorganisationen har en lokalaf tale med en fritvalgsordning, indgår denne ordning tillige for medarbejdere ansat efter 1. april 2009, jf. § 2.

§ 7 Pension

For akademikere ansat før den 1. april 2009 fortsætter nuværende pensionsordninger.

For akademikere, der ansættes efter den 1. april 2009 indbetaler boligselskaberne pensionsbidraget til de relevante faglige pensionskasser, der fremgår af bilag 1.

Parterne har aftalt, at når et boligselskab etablerer en pensionsordning som en firmaordning, kan der indgås en aftale mellem overenskomstens parter om at nyansatte omfattes af den valgte firmaordning.

Sådanne pensionsordninger skal som minimum indeholde følgende tre elementer: Livslang pension, livsforsikring og invaliditetsdækning og oprettes i et anerkendt pensionsforsikrings selskab, anerkendt arbejdsmarkedspensions selskab eller lignende.

Alle medarbejdere, har ret til at indtræde i pensionsordning uden karen speriode.

Medarbejdere ansat efter den 1. april 2009, der allerede har en pensionsordning, fortsætter i den eksisterende pensionsordning. Der kan dog lokalt aftales anden lignende ordning.

Pensionsbidrag:

Som bidrag til de ansattes pensionsordning indbetaler boligorganisationen minimum 12 % af de pensionsgivende lønde le.

For boligorganisationer, der 1. april 2009 betaler under 12 % indfases det minimum arbejdsgiverbetalte pensionsbidrag på følgende måde:

- 1. april 2009: 11 %
- 1. april 2010: 12 %

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

For medarbejdere ansat før 1. april 2009, 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 2009.

§ 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 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 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 på grund af 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, 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 barnet er raskmeldt anmelde kravet om refusion til den ansattes bopælskommune.

Stk. 7. Pasning af døende i hjemmet:

Ansatte, der efter § 119 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 Fridage

Den 1. maj, Grundlovsdag, juleaftensdag og nytårsaftensdag er fridage med fuld løn.

Helligdage er fridage med fuld løn.

Medarbejdere ansat før 1. april 2009 beholder fridage, der inden denne dato er aftalt lokalt, og som ikke er nævnt i dette afsnit, jf. dog § 2.

§ 13 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. 2009 et særligt ferietillæg på minimum 3 %, der udmøntes efter 1. april 2010.

Medarbejdere ansat før den 1. april 2009 bibeholder en evt. højere pro-centsats.

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

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

Stk. 5. Feriefridage

Ansatte omfattet af denne overenskomst oppebærer 5 feriefridage årligt, medmindre der lokalt eller ifølge medarbejderens ansættelseskontrakt 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.

§ 14 Kompetenceudvikling og medarbejderudviklingssamtaler

Stk. 1. Medarbejderen har krav på en årlig medarbejderudviklingssamtale (MUS). Denne samtale skal være en dialog og indeholde bl.a. en vurdering af arbejdet i det forløbne år, medarbejderens aktuelle arbejdsituation, forventningerne til det kommende år, samarbejdsforhold og medarbejderens behov for 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. Medarbejdere, der deltager i længerevarende kursusforløb, herunder kurser, der strækker sig over 3 måneder, og som indebærer en eksamensdag eller projektaflevering, har ret til fri på eksamensdagen eller kan aftale den fornødne frihed med boligorganisationen i forbindelse med projektet.

§ 15 Seniorordning:

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 en lokalaf tale med medarbejderne 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 protokollat i bilag 3 i overenskomsten.

§ 16 Sundhedsinitiativ: Krisehjælp

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

Stk. 1. BL's 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. Vikarer må ikke stilles ringere end de øvrige medarbejdere i boligselskabet.

Stk. 3. Vikarer, der af et vikarbureau udsendes til at arbejde indenfor 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 kutymer, 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 lokale AC-klubber vil gerne hjælpe med implementeringen af disse politikker, hvis dette er påkrævet.

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

§ 19 Tillidsrepræsentanter

Stk. 1. Valg af tillidsrepræsentant

Som talsmand over for boligorganisationens ledelse kan akademiske 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. I boligorganisationer med under 5 akademiske medarbejdere kan den lokale klub aftale med ledelsen, at der udpeges en tillidsrepræsentant.

Stk. 2. Der kan indgås lokalaftale mellem boligorganisationen og AC-organisationerne 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 20 ansatte omfattet af overenskomsten og/ eller boligorganisationer med flere afdelinger/filialer.

Stk. 4. TR – struktur 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, jf. § 19.

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 en AC-organisation og af 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 AC-organisationen 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.
- 3) Er tillidsrepræsentanten ikke tilfreds med ledelsens afgørelse kan denne anmode AC-organisationen om 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 AC-organisationen, 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. I akut-

situationer har tillidsrepræsentanten lov til bistå i sager og efterfølgende orientere ledelsen om, at der var behov for tillidsrepræsentantens bistand.

Ved tillidsrepræsentantens længerevarende 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 AC-organisationen. Valget af en kontaktperson skal skriftligt meddeles boligorganisationen inden for 14 dage.

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

8) 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.

9) 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.

10) 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.

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

11) Parterne er enige om, at faglige klubber under AC-organisationerne modtager hvert år følgende beløb:

5-19 medlemmer: 8.000 kr.

20-49 medlemmer: 15.000 kr.

50 og flere medlemmer: 30.000 kr.

12) 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.

Stk. 8. Afskedigelse/forflyttelse af tillidsrepræsentant

1. Tillidsrepræsentantens afskedigelse/forflyttelse 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/flytte en tillidsrepræsentant, der er valgt efter § 18 skal boligorganisationen skriftligt underrette AC-organisationen herom og parterne skal inden 1 uge afholde lokalt mæglingssmøde.
3. Tillidsrepræsentantens ansættelsesforhold kan ikke opsiges eller ske forflyttelse, uden det har været gjort til genstand for faglig behandling, medmindre der lokalt er enighed herom.
4. Det bør tilstræbes, at sagens fagretslige behandling fremmes mest muligt, således at afgørelsen foreligger inden opsigelsesperiodens udløb eller forflyttelsen har fundet sted. 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 fagretslige behandling, er boligorganisationen ud over lønnen i opsigelsesperioden pligtig at betale en godtgørelse, hvis størrelse skal være afhængig af sagens omstændigheder.

6. Afsked/forflyttelse af en tillidsrepræsentant kan ske med den pågældendes opsigelsesvarsel, dog mindst 5 måneder. Hvis den pågældende på tidspunktet for afskedigelsen/forflyttelsen har fungeret som tillidsrepræsentant i en sammenhængende periode på mindst 5 år, skal der dog gives et varsel på mindst 6 måneder.
7. Spørgsmålet om berettigelsen af en tillidsrepræsentants afskedigelse/forflyttelse og størrelsen af godtgørelse, samt genansættelse, behandles efter reglerne i § 19.

§ 20 Retsforhold

Som retsgrundlag for overenskomstforholdet gælder den til enhver tid gældende Hovedaftale mellem Kooperationen og LO. Dog således, at det enkelte akademiske forbund eller forening træder ind i stedet for LO.

Ved uenighed om eksempelvis løn, lønindplacering, fortolkning eller påstået brud på overenskomsten m.m. behandles denne tvist som en interesseløstvist efter hovedaftalens regler.

Afskedigelse eller flytning af tillidsrepræsentant(er) behandles efter Hovedaftalens bestemmelser.

Afskedigelse af medarbejdere behandles efter Hovedaftalens bestemmelser.

Hvis Hovedaftalen mellem Kooperationen og LO opsiges, kan parterne enten vælge fortsat at anvende den opsagte Hovedaftale eller forhandle en ny Hovedaftale. Den opsagte Hovedaftale fortsætter indtil ny Hovedaftale træder i kraft.

Ligeledes gælder Samarbejdsaftalen mellem Kooperationen og LO. Dog således, at det enkelte akademiske forbund eller forening træder ind i stedet for LO.

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

Efter opsigelse af denne overenskomst fortsætter overenskomsten indtil ny overenskomst er aftalt mellem parterne.

§ 21 Varighed

Overenskomsten træder i kraft den 1. april 2009 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 / 2009

For Boligorganisationernes Landsforening

Palle Adamsen

Gert Nielsen

For Arkitektforbundet

For Danmarks Jurist- og Økonomforbund

For Dansk Magisterforening

For Ingeniørforeningen i Danmark

For Jordbrugsakademikerne

Bilag 1: Oversigt over overenskomstens område
--

Bilaget følger det til enhver tid gældende bilag a i overenskomsten mellem Finansministeriet og AC-organisationerne med tillæg af udenlandske uddannelser.

I. Forhandlingsberettiget organisation	Uddannelse	Pensionsordning
Arkitektforbundet	Cand.arch. / Arkitekt	Arkitekternes Pensionskasse
Bibliotekarforbundet	Bibliotekar med afgangseksamen fra Danmarks Biblioteksskole	Bibliotekarernes Pensionsordning i Kommunernes Pensionsforsikring (KP)
	Bibliotekar DB	
	Cand.scient.bibl.	
C3, ledelse og økonomi	HA og HD (Civiløkonom) (a)	AP-Pension
	Kandidat med erhvervsproglig/erhvervsøkonomisk afgangseksamen (ESA)	
Danmarks Jurist - og Økonomforbund	Cand.act. (b)	Juristernes og Økonomernes Pensionskasse
	Cand.merc.	
	Cand.merc.jur.	
	Cand.merc.dat.	
	Cand.merc.mat.	
	Cand.merc.fil.	
	Cand.merc.int.	
	Cand.merc.aud.	
	Cand.jur. (Jurist)	
	HA.jur (Handelsjurist) (a)	
	Cand.scient.adm.	
	Cand.scient.pol.	
	Cand.scient.soc. (c)	
	Mag. scient. soc. (c)	
	Cand.polit.	
	Cand.oecon	
	Cand.rer.soc.	
	Cand.scient.oecon.	
	Kand.samf.	
	Cand.tecn.soc.	
	Cand.adm.pol.	
	Cand.negot. med 4-årig hhv. 5-årig uddannelse	
	Cand.comm. (d)	
Cand.scient.san.publ. (b)		
AAE'ere (e)		
AAD'ere (e)		

Dansk Kiropraktor Forening	Cand.manu./Kiropraktor (f)	SEB Pension
DM (Dansk Magisterforening) (g)	Cand.art.	MP Pension (t)
	Mag.art. (h)	
	Cand.scient. (i)	
	Cand.scient.i biologi-bioteknologi (j)	
	Mag.scient	
	Lic.scient.	
	Dr.scient.	
	Cand.mag.	
	Cand.mag. i virksomhedskommunikation (k)	
	Cand.mag. i sprog og internationale forhold fra Aalborg Universitet (k)	
	Cand.ling.merc (k)	
	Cand.interpret (k)	
	Cand.stat.	
	Cand.pæd. (h)	
	Cand.phil. (g)	
	Lic.phil.	
	Dr.phil.	
	Cand.comm. (d)	
	Cand.act. (b)	
	Cand.theol. beskæftiget ved universiteterne mv. (l)	
	Musikterapeut (m)	
	Konservator (n) / cand.scient.cons.	
	Docent / Kunstnerisk/videnskabelig medarbejder ved musikonservatorierne (o)	
	Lektor ved Kunstakademiets billedkunstskoler	
	Cand.scient.soc. (c)	
	Mag.scient.soc. (c)	
	Cand.scient.anth.	
Cand.scient.san.publ. (b)		
Cand.scient.san. (p)		
Dansk Mejeriingeniør Forening	Cand.lact. (Mejeriingeniør)	AP-Pension
Dansk Psykolog Forening	Cand.psych. (h)	MP Pension
	Cand.pæd. i psykologi (h)	
	Mag.art. i psykologi (h)	
Den Danske Dyrlægeforening	Cand.med.vet. (Dyrlæge)	Pensionskassen for Jordbrugsakademikere og Dyrlæger (PJD)

Den Danske Landinspektørforening	Cand.geom. (Landinspektør)	Den af den Danske Landinspektørforening etablerede pensionsordning
Den danske Præsteforening	Overenskomstansat sognepræst, der ansættes af Kirkeministeriet til hjælp for en fast præst eller ved betjening af en menighed (l)	DANICA
Forbundet Kommunikation og Sprog	Cand.ling.merc. (k)	PFA-Pension
	Cand.interpret. (k)	
	Cand.mag. i sprog og internationale forhold fra Aalborg Universitet (k)	
	Cand.mag. i virksomhedskommunikation (k)	
Yngre Læger Foreningen af Speciallæger (Lægeforeningen)	Læge ved de højere uddannelsesinstitutioner ekskl. klinisk assistent	Lægernes Pensionskasse
	Læge, der er ansat som ph.d.-stipendiat ved sektorforskningsinstitution	
Gymnasieskolernes Lærereforening	Magister, der ansættes som underviser på erhvervsskoleområdet (g)	MP Pension
	Cand.phil., der ansættes på erhvervsskoleområdet (g)	
Ingeniørforeningen, IDA	Cand.polyt. (Civilingeniør)	Ingeniørforeningens Pensionskasse: Ingeniørpension (s):
	Akademiingeniør	
	Cand.scient. i datateknik	
	Cand.scient. i human ernæring	
	Cand.techn.al. (Levnedsmiddelkandidat) fra levnedsmiddel-, kodindustri- og mejerilinen	Danske Civil- og akademiingeniørers Pensionskasse (DIP)
	Cand.scient.med.	
	Cand.brom. (Bromatolog)	
	Teknikumingeniør	Ingeniørforeningens Pensionskasse: Ingeniørpension (s): Pensionskassen for teknikum- og diplomingeniører (ISP)
	Diplomingeniør	
	Eksportingeniør	
	Levnedsmiddelingenior	

JA (Jordbrugsakademikerne)	Cand.agro.	Pensionskassen for Jordbrugsakademikere og Dyr-læger (PJD)
	Cand.silv.	
	Cand.hort.	
	Cand.oecon.agro	
	Cand.hort.arch.	
	Cand.scient. i landskabsforvaltning (j)	
	Cand.scient. i agricultural develop-ment (j)	
	Cand.scient. i miljøkemi (j)	
Pharmadanmark	Cand.pharm. (Farmaceut)	Pharmadanmarks Pensions-ordning i PFA Pension Apotekervæsenets Pensi-onsordning
	Cand.scient. i humanbiologi	
	Cand.scient.pharm.	
Tandlægeforeningen	Heltidsansat og deltidsansat tandlæge ved tandlægeskolerne	DANICA
	Tandlæge i Sundhedsstyrelsen	
	Tandlæge i videreuddannelsesstilling til specialtandlæge i ortodonti	
	Militærtandlæge i forsvaret	

II. Andre Bachelorer

Bachelorer, som efter 3 års studier af en kandidatuddannelse eller anden ud-dannelse, der henhører under akademikeroverenskomstens dækningsområde, har erhvervet bachelorgraden BA, BS eller BSc.

Cirkulærebemærkninger:

Der henvises til bekendtgørelse fra Ministeriet for Videnskab, Teknologi og udvikling nr. 338 af 6. maj 2004 om bachelor- og kandidatuddannelser ved universiteterne (uddannelsesbekendtgørelsen) og til tidligere bekendtgørelser.

Der henvises endvidere til Kulturministeriets bekendtgørelser nr. 740 af 30. juni 2008 (Bache-lor (BSc) i biblioteks- og informationsvidenskab) og nr. 531 af 27. juni 2002 (Bachelorer (BA) fra arkitektuddannelsen).

Kandidater i informationsteknologi (cand.it)

Udenlandske uddannelser på bachelor eller kandidatniveau.

Bilag 2: Løn, regulering, arbejdstid og klausul for nuværende ansatte

Nuværende ansatte følger samtlige bestemmelser i den nye landsdækkende overenskomst bortset fra løn.

Løn:

1. Nuværende ansatte fortsætter på nuværende løn, som fremgår af den ansattes ansættelseskontrakt og/eller lokal aftale/overenskomst.
2. De ansattes løn reguleres efter punkt 1, herunder aftalte anciennitetsstigninger. Her kan eksempelvis være tale om ansatte, der er ansat med henvisning til skalaløn, individuelle kontrakter med henvisning til særlige reguleringer, individuelle kontrakter, hvor den ansatte selv forhandler løn med nærmeste chef m.m.

Ovennævnte eksempler skal reguleres på følgende måde:

Hvert år i marts måned sammenlignes den gennemførte regulering (inkl. lønforhandling) med denne overenskomsts reguleringer, jf. § 5.

Hvis regulering af skalaløn/tillægsforhandling eller individuel lønforhandling ligger under reguleringsprocenten i denne overenskomst udlignes differencen med et varigt kvalifikationstillæg/forhøjelse af tillæg eller almindelig lønregulering. Hvis der er brug for efterregulering udbetales denne med lønudbetalingen for marts måned.

Hvis regulering af skalaløn/tillægsforhandling eller individuel lønforhandling ligger over reguleringsprocenten i denne overenskomst foretages ikke yderligere regulering.

3. Boligorganisationen og den enkelte ansatte kan aftale, at medarbejderen overgå til grundløn 1 eller grundløn 2.

Reguleringer:

1. april 2008:

Ansatte, der har været ansat pr. 1. april 2008 eller senere, har ret til at få reguleret alle løndelev med virkning fra 1. april 2008 eller fra ansættelses-

tidspunktet med 5,71 %. Der foretages efterregulering op til 5,71 %, hvis den lokale regulering i 2008 har været lavere.

1. april 2009:

Akademiske medarbejdere ansat før 1. april 2009 får pr. 1. april 2009 reguleret alle løndele med 4 %.

1. april 2010:

Akademiske medarbejdere får reguleret alle deres løndele med 2,34 %.

Arbejdstid § 3

Parterne har aftalt, at medarbejdere for ansatte med en grundløn under niveauet på grundløn 2 skal følge arbejdstidsbestemmelserne for grundløn 1.

Medarbejdere, hvis løn er på niveau med grundløn 2 eller højere, følger eksisterende arbejdstidsaftaler, som fremgår af lokale aftaler/ansættelseskontrakter.

Klausul § 2:

Paragraffens ordlyd betyder, at der ikke kan ske forringelser for nuværende og fremtidige ansatte. Hvis nuværende ansatte har aftalt bestemmelser der er bedre end denne overenskomsts minimumsbestemmelser opretholdes de eksisterende bestemmelser, således at der ikke sker forringelser for de nuværende ansatte. Bestemmelser der er bedre kan fremgå af ansættelseskontrakt, lokal aftale, personalehåndbog eller kutyme på arbejdspladsen.

Boligorganisationer, der ligger over minimumsbestemmelserne i den nye landsdækkende overenskomst, skal overholde at nyansatte får samme vilkår som nuværende ansatte.

Eksempelvis:

Pension – Den nye landsdækkende overenskomst har et minimumsbidrag på 12 % arbejdsgiverbetalt pensionsbidrag. Hvis en boligorganisation giver mindre end 12 % har parterne aftalt en overgangsordning med 11 % i 2009, jf. § 7. Hvis en boligorganisation giver 15 % til nuværende ansatte, kan en nyansat efter 1. april 2009 ikke opnå mindre end 15 % arbejdsgiverbetalt pension.

Ferietillæg – Den nye landsdækkende overenskomst har et minimumsbidrag på ferietillæg på 3 %. Hvis en boligorganisation yder de nuværende ansatte et højere ferietillæg, skal den nyansatte efter 1. april 2009 oppebære samme højere ferietillæg.

Fridage – I boligselskaber med flere fridage end minimumsbestemmelserne skal nyansatte have samme antal fridage som nuværende ansatte.

Bilag 3: Protokollat om seniorfridage indgået mellem DJØF/DM og BL

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 seniordag. Med sædvanlig løn, forstås den løn, som medarbejderen vil være berettiget til ved sygdom, det vil sige inklusiv fast påregnelige tillæg, pension og særlig feriegodtgørelse, men eksklusiv overarbejdsbetaling.

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 seniorfridagene, udskydes de ikke, og seniorfridagene betragtes som afholdt på samme måde som feriedage.

Seniorfridage, der ikke er afholdt i kalenderåret på grund af medarbejderens sygdom, overføres til efterfølgende kalenderår, hvor de skal afholdes så hurtigt som muligt.

Ved fratræden:

Ved fratræden fra boligorganisationen udbetales ikke-afholdte seniorfridage. Den udbetalte værdi af en seniordag beregnes på baggrund af den ansattes aktuelle timeløn på udbetalingstidspunktet.

Såfremt en medarbejder afgår ved døden, udbetales ikke-afholdte seniorfridage 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 4: Protokollat om timelønnede studerendes løn- og ansættelsesvilkår

§ 1. Gyldighedsområde

Reglerne i dette protokollat finder anvendelse for studerende over 18 år, under forudsætning af, at den pågældende er studerende ved en højere læreanstalt, hvor den studerende kan opnå en bachelor- og/eller kandidatgrad, som er omfattet af denne overenskomsts bilag 1.

§ 2. Arbejdstid

Stk. 1

Arbejdstiden aftales lokalt. Det tilstræbes, at den ugentlige arbejdstid er 15 timer om ugen.

Stk. 2

Den ugentlige arbejdstid tilrettelægges efter forhandling fortrinsvis på ugens 5 hverdage og kan variere fra uge til uge.

Stk. 3

Under forudsætning af, at den daglige beskæftigelse er over 4 timer i sammenhæng pr. dag, opnås ret til ½ times betalt spisepause.

Stk. 4

Juleaftensdag, nytårsaftensdag, 1. maj og grundlovsdag er fridage. Der udbetales kompensation såfremt en eller flere af de førnævnte dage er arbejdsdag(e).

§ 3. Grundløn

Grundlønnen for studerende udgør kr. 130,00 pr. time. Reguleringen i grundlønnen den 1. april 2009, er indeholdt i timelønnen, jf. § 5.

§ 4. Kvalifikationstillæg

Udover grundlønnen kan der til studenter ydes kvalifikationstillæg. Kvalifikationstillæg kan ydes efter aftale mellem studenten og ledelsen.

§ 5. Overarbejde

Beordret overarbejde udover 7 timer og 24 minutter pr. påbegyndt arbejdsdag, honoreres med *den aftalte timeløn* med tillæg af 50 %.

§ 6. Forskudt tid m.v.

Arbejde der efter lokal forhandling er tilrettelagt i tiden mellem kl. 17.00 - 06.00 honoreres med *den aftalte timeløn* med tillæg af 50 %.

§ 7. Ferie

Stk. 1

Studerende er omfattet af ferieloven. Studerende optjener endvidere forholdsmæssigt 5 feriedage årligt jf. 12, stk. 5. i overenskomsten.

Stk. 2

Studerende er berettiget til 12,5 % i feriegodtgørelse af vedkommendes ferieberettigede løn.

§ 8. Funktionærloven

Studerende som i gennemsnit har mindst 8 timers beskæftigelse pr. uge er omfattet af funktionærloven.

§ 9. Søgnehelligdage

Studerende modtager compensation såfremt en helligdag eller en fridag, jf. § 2 stk. 4, falder på en hverdag (ekskl. lørdag). Compensationen udbetales med studentens samlede timeløn for en femtedel af det antal timer medarbejderen i henhold til ansættelsesbrevet er ansat til om ugen.

§ 10. Opsigelse

Stk. 1

For studerende, der, jf. § 9, er omfattet af funktionærloven, gælder denne lovs regler om opsigelse.

Stk. 2

For studerende, der, jf. § 9, ikke er omfattet af funktionærloven, kan gensidig opsigelse ske fra dag til dag.

§ 11. Øvrige bestemmelser

Herudover er følgende bestemmelser i overenskomsten gældende for studerende:

§ 2 Klausul

§ 9 Barsel m.m.

§ 10 Familiemæssig sygdom

§ 11 Orlov og tjenestefrihed

§ 15 Sundhedsinitiativ: Krisehjælp

§ 17 Personalepolitiske tiltag