

Overenskomst for Arbejdspladsklubben Klub 93

Nr. 1642 af 1. oktober 2011

FOA - Fag og Arbejde

Arbejdspladsklubben Klub 93

§ 1 - Overenskomstens område

Stk. 1:

Overenskomsten omfatter alle ansatte på Staunings Plads, som er beskæftiget inden for områderne kantine og rengøring, undtaget er kantineleder, kantinelederens stedfortrædere samt kok.

§ 2 - Arbejdstid

Stk. 1:

Den ugentlige arbejdstid er 35 timer inkl. spisepause.

Stk. 2:

Arbejdstiden lægges normalt inden for tidsrummet 6.00-17.30.

Stk. 3:

Arbejdstiden fastlægges i ht. fleksaftale.

§ 3 - Deltid

Stk. 1:

Der er mulighed for ansættelse på deltid i h.t. KTO-rammeaftale om deltid, og den fælles deltidsaftale mellem FOA og Klubberne.

Stk. 2:

Ved beregning af løn for deltidsansatte benyttes timefaktor 151,66 (gennemsnitligt antal effektive arbejdstimer pr. måned for fuldtidsansat).

§ 4 - Prøvetid

Stk. 1:

De første 3 måneder af ansættelsen er prøvetid. I øvrigt opsigelsesvarsler i h.t. [funktionærloven](#).

§ 5 - Lønforhold

Generelt

Stk. 1:

Der tages udgangspunkt i de til enhver tid gældende løntrin (inkl. områdetillæg) i den kommunale sektor.

Stk. 2:

Lønnen udbetales månedsvist bagud, senest den 25. i måneden, med mindre andet er aftalt.

Stk. 3:

Medarbejdere omfattet af denne overenskomst er omfattet af Ny Løn. Lønnen består af grundløn, funktions- og kvalifikationsløn, jf. Aftale om overgang til Ny Løn.

(OK11)Nyt stk. 4:

Fra 1. januar 2012 udmøntes et månedligt tillæg på kr. 96,58 til medarbejdere omfattet af denne overenskomst. Beløbet reguleres efter gældende aftaler på KTO området i overenskomstperioden (OK11)

Stk. 5:

Tillidsrepræsentanter og andre ansatte med tillidshverv i FOA skal have samme adgang til funktions- og kvalifikationsløn, som hvis de havde fuld mulighed for at fungere i deres sædvanlige job.

§ 5 A: (grundløn - og garantilønstillæg)

Stk. 1: Grundløn

Grundlønnen er løntrin 19, pr. 1. april 2009 er grundlønnen løntrin 20.

Stk. 2: Garantilønstillæg

Der ydes garanti for, at lønnen udgør mindst løntrin 21 efter 4 års ansættelse. Pr. 1. april 2009 ydes der garanti for, at lønnen mindst udgør løntrin 22 efter 4 års ansættelse.

Medarbejdere, der efterfølgende opnår funktions- og kvalifikationsløn, får reduceret garantilønstillægget med et tilsvarende beløb, med mindre andet aftales.

§ 5 B: (funktions- og kvalifikationsløn)

Stk. 1:

Funktions- og kvalifikationsløn gives som pensionsgivende løntrin eller tillæg med mindre andet aftales.

Stk. 2:

Funktionstillæg realitetsforhandles forud, før funktionen påbegyndes. Herudover forhandles der ved nyansættelser og væsentligt ændrede funktioner.

Stk. 3:

Der ydes et funktionstillæg til medarbejdere i køkkenet på et årligt grundbeløb pr. 31. marts 2000 på kr. 1.200.

§ 5 C: Løngaranti (gennemsnitsløngaranti)

Stk. 1:

Der ydes i indeværende overenskomstperiode en gennemsnits løngaranti i h.t. KTO-aftalen. Ved opgørelse af gennemsnitslønnen fratrækkes værdien af personlige ordninger.

Vikarer og ekstraordinære job medtages ikke i gennemsnitslønnen.

§ 5 D - Forhandlingsprocedure:

Stk. 1:

Der forhandles funktions- og kvalifikationsløn mellem ledelsen og repræsentanter fra Klub 93, eller dem parterne har delegeret kompetencen til.

Der kan normalt forhandles funktions- og kvalifikationsløn i overensstemmelse med aftalerne i KTO forliget. For denne overenskomstperiode er der ikke forlods afsat lønmidler til lokalløn (OK11)

(OK11) Her udover forhandles der ved nyansættelser, stillingsskift og væsentligt ændrede funktioner eller uddannelse (OK11).

Der kan forhandles forhåndsftaler ved forhandling om overenskomstfornyelse.

Der skal være dokumentation for, hvad der opnås enighed om ved forhandlingerne.

Klubben orienteres om nyansættelser og stillingsskift.

Stk. 2 - Uenighed

Såfremt der parterne i mellem opstår uenighed om fortolkning af eller brud på denne bestemmelse, skal disse søges bilagt ved forhandling mellem parterne.

Ved manglende enighed er aftalt følgende:

Parterne udpeger som udgangspunkt en opmand i fællesskab. Kan der ikke opnås enighed, anmodes Arbejdsretten om at udpege en opmand.

Parterne betaler hver egne omkostninger samt halvdelen af udgiften til opmandshonorar.

Opmandsbestemmelsen kan tages i anvendelse, hvor parterne ikke kan opnå enighed ved lønindplacering i følgende situationer:

- Ved nyansættelser
- Ved skal-tillæg iht. overenskomsten, hvor der er sat fast pris på tillægget
- Ved væsentlige stillingsændringer, hvor ændringerne er så væsentlige, at de har karakter af nyansættelser

§ 6 - Mer- og overarbejde

Stk. 1:

Mer- og overarbejde bør så vidt muligt undgås.

Stk. 2:

For merarbejde ydes normal timebetaling.

Stk. 3:

Al overarbejde betales med 100 %. Overarbejde beregnes pr. påbegyndt halve time.

Stk. 4:

Overarbejde på hverdage kan kun forekomme uden for normalarbejdstiden. Ved overarbejde på lørdage samt på søn- og helligdage betales for mindst 3 timer.

Stk. 5:

Overarbejde skal varsles senest dagen før. Ved varsling samme dag udbetales et tillæg svarende til 1 times løn.

Stk. 6:

Vedkommende medarbejder kan vælge, om det udførte mer- og overarbejde samt overarbejdstillæg skal udbetales eller afspadseres. Betalingsformen aftales inden over- eller merarbejdet udføres.

Stk. 7:

Deltidsansattes merarbejde op til den ugentlige fuldtidsarbejdsnorm honoreres med almindelig timeløn/afspadsering time for time. Overarbejde ud over fuldtidsarbejdstidsnormen honoreres efter overarbejdsbestemmelserne.

§ 7 - Udetillæg

Stk. 1:

Som kompensation for ulemper ved overnatning og/eller øget transporttid i relation til den normale daglige transporttid mellem hjem og arbejdsplads, ydes et tillæg svarende til 21/2 time.

Stk. 2:

Den eventuelt øgede transporttid kan lægges i arbejdstiden, således at medarbejderens samlede arbejds- og transporttid svarer til arbejde på det normale arbejdssted. I sådanne tilfælde udbetales der ikke udetillæg.

Stk. 3:

Tillægget kan udbetales eller afspadsres med 21/2 time.

Stk. 4:

Tillægget ydes ved arbejde uden for Region Hovedstaden, Frederiksberg og Københavns kommuner.

Bemærkning:

Udetillæg udbetales kun i forbindelse med arbejde, som anført i § 'en. Og tillægget udbetales kun, når der er tale om en ulempe, idet det forudsættes, at øget rejsetid overstiger den tid, det tager at rejse på arbejdet til dagligt tjenestested

Der udbetales ikke udetillæg til fx kursusdeltagelse. Her henvises til de praktiske oplysninger på FOAnet - Kursusportalen.

§ 8 - Særlige fridage

Stk. 1:

1. maj, grundlovsdag, jule- og nytårsaftensdag og valgdage ved folketings-, Regions-, kommune- og EU-valg samt ved folkeafstemninger er fridage.

Stk. 2:

Ved borgerligt ombud ydes frihed med løn svarende til de til enhver tid gældende bestemmelser for kommunalt ansatte tjenestemænd.

Stk. 3:

Ved deltagelse i kurser på en overenskomstmæssig fridag gives kompensationsfrihed, for medgået tid max. en arbejdsdag pr. kursusdag.

§ 9 - Ekstra hjælp

Stk. 1:

Ekstrahjælp aflønnes med timeløn, der beregnes som årslønnen delt med timenormen pr. år, på vedkommende løntrin, jf. § 3. Dette vil sige at:

Ved beregning af løn benyttes timefaktor 151,66 (gennemsnitligt antal effektive arbejdstimer pr. måned for fuldtidsansat).

Stk. 2:

Timelønnede overgår til aflønning med månedsløn senest fra den første i måneden efter tre måneders beskæftigelse.

Stk. 3:

Til timelønnede ydes der, på søgnehelligdage og på de i § 8, stk. 1 nævnte fridage, løn for det antal timer, vedkommende skulle have været beskæftiget den pågældende dag, såfremt vedkommende er ansat både før og efter søgnehelligdagen/fridagen.

§ 10 - Diæter

Stk. 1:

Der ydes diæter og dækning af rejseudgifter efter de i forbundet til enhver tid gældende regler.

§ 11 - Pension

Stk. 1:

FOA indbetaler 14 % af den pensionsgivende løn til pensionsordning i henhold til den til enhver tid gældende pensionsaftale, indgået ml. FOA og en pensionsleverandør.

Stk 2:

Pensionen indbetales fra ansættelsestidspunktet.

Stk. 3:

Ved vikariater med en varighed på én måned og derunder indbetales der ikke pension. Forlænges vikariatet ud over en måned indbetales pension med tilbagevirkende kraft.

Stk. 4:

Pensionsordningen opretholdes ved tjenestefrihed i h.t. overenskomstens § 17, stk. 4.

Stk. 5:

Der indbetales pension til medarbejdere, der vælger barsels-, børnepasnings- eller forældreorlov på dagpenge iht. KTO's aftale om fravær af familiemæssige årsager.

Bemærkning:

Der indbetales fuld pension i den ulønnede del af dagpengeperioden i op til 20 uger.

§ 12 - Opsigelse

Stk. 1:

Ved opsigelse finder de i Funktionærloven §§ 2 og 2 A gældende regler anvendelse.

Stk. 2:

En medarbejder skal senest fratræde ved udgangen af den måned, hvor vedkommende fylder 70 år.

Stk. 3:

Ved uansøgt opsigelse af andre årsager end alder fremsendes meddelelse om opsigelsen og begrundelsen herfor til Klub 93.

§ 13- Ferie

Stk. 1:

Ansatte er berettiget til ferie og feriegodtgørelse i overensstemmelse med KTOs ferieaftale.

Der optjenes i alt 6 ugers ferie.

Stk. 2:

Ferie afvikles i hele og halve dage med udgangspunkt i en 5 dages arbejdsuge.

(OK11) Stk. 3:

Der beregnes 3 % i særlig feriegodtgørelse (ferietillæg) (OK11).

(OK11) Nyt stk. 4:

Ved fratrædelse overføres ét procentpoint af det i stk. 3 nævnte særlige ferietillæg til Feriekonto sammen med den øvrige afregning til Feriekonto (OK11)

Stk. 5:

I h.t. ferieaftalen er der mulighed for, at medarbejderen - efter konkret aftale med sin leder - kan overføre optjent ferie udover 4 uger til følgende ferieår.

En sådan aftale kan omfatte såvel et som flere på hinanden følgende ferieår

Aftalen åbner også mulighed for, at medarbejderen kan få ferie ud over 4 uger udbetalt.

Stk. 6:

Der gives erstatningsferie, såfremt der forekommer lægedokumenteret sygdom i forbindelse med afholdelse af ferie.

Stk. 7:

Fra optjeningsårets begyndelse, kan medarbejderen kræve feriegodtgørelse med 12,45 % af lønnen i optjeningsåret i stedet for ferie med løn og særlig feriegodtgørelse.

§ 14 - FOA-uge

Stk. 1:

Til alle ansatte ydes der årligt 1 uges betalt frihed. Denne uge optjenes med 0,42 dag pr. måned efter principperne i ferieloven.(5 dages uge).

Stk. 2:

FOA-ugen er altid den først afviklede ferieuge. FOA-ugen kan ikke udbetales eller overføres. Er FOA-ugen ikke afholdt, anses den for tabt.

(OK11) Nyt stk. 3:

Er det på grund af barsels og forældreorlov ikke muligt at afholde FOA dage/uge, aftales der erstatningsfrihed for de tabte dage (OK11).

§ 15 - Fritvalgsmodel

Stk. 1:

Der udmøntes et månedligt tillæg på en lønandel på 2,69 % på tilvalg af et lønelement, jf. Aftale om Fritvalgsordning (OK11)

Bemærkning:

(OK11) Fritvalgsordningen er en lønpulje i overenskomstresultatet, hvor medarbejderen selv kan bestemme om pengene skal anvendes til fx mere i løn, ekstra pensionsindbetaling og bonusopsparing. Mulighederne fremgår af Fritvalgsaftalen ved-hæftet overenskomsten (OK11)

§ 16 - Sygdom

Stk. 1:

Der oppebæres normal løn under sygdom.

Stk. 2:

Ved fravær p.g.a. sygdom ud over 14 dages varighed kan der forlanges lægelig dokumentation.

§ 17 - Særlig frihed

Stk. 1:

Der ydes betalt frihed på barns 1. og 2. hele sygedag. Ved tilkald på arbejdet, regnes den efterfølgende dag som 1. sygedag.

Stk. 2:

Der gives betalt frihed til barns læge og tandlægebesøg.

Stk. 3:

Der ydes betalt frihed til undersøgelse/behandling hos læge, tandlæge, specialist, herunder kiropraktor, lægeordineret fysioterapi samt til ambulans behandles, som følge af henvisning fra læge, samt svangerskabsundersøgelser.

Stk. 4:

KTO aftalen om fravær af familiemæssige årsager, kapitel 9, finder anvendelse. Aftalen giver ret til tjenestefrihed når betingelserne i h.t. barselloven § 26 eller Lov om social service § 42 eller § 119 er opfyldt.

Opretholdelse af pensionsordning og ret til opfyldning til sædvanlig løn under tjenestefrihed fremgår af Protokollatet til overenskomsten.

§ 18 - Barsel m.v.

Stk. 1:

Den til enhver tid gældende aftale mellem KTO og Kommunernes Landsforening om kommunalt ansattes adgang til fravær fra tjenesten i forbindelse med graviditet, barsel og adoption finder anvendelse (Aftalen om fravær af familiemæssige årsager).

Bemærkning:

Øremærkning af en andel af den samlede barsels eller adoptionslov til mænd. Faderen sikres 6 uger med mulighed for 12 uger.

Stk. 2:

Såfremt retten til 8 ugers frihed før fødslen ikke udnyttes fuldt ud, kan de resterende dage overføres til efter fødslen.

Bemærkning:

FOA søger refusion for de overførte uger

Stk. 3:

Er den gravide sygemeldt pga. graviditeten i perioden inden fødslen, påbegyndes barselsorlov 8 uger før forventet fødsel.

§ 19 - Omsorgsdage

Stk. 1:

En ansat har ret til fravær fra arbejdet med sædvanlig løn i 2 dage pr. kalenderår pr. barn til og med det år, hvor barnet fylder 7 år i henhold til KTO-aftale om fravær af familiemæssige årsager. Ikke afholdte omsorgsdage bortfalder ved kalenderårets udløb.

§ 20 - Sociale kapitler og Seniorordning

Stk. 1:

Medarbejdere ansat i ht. denne overenskomst er omfattet af senioraftale, jf. Protokollat vedrørende sociale ordninger og seniorordning i FOA 1. april 2002.

Stk. 2:

Medarbejdere ansat i h. t. nærværende overenskomst er omfattet af senioraftale, hvorefter der efter 5 års ansættelse og efter ansøgning kan bevilges max 1 fridag om ugen fra det fyldte 55. år, med 50 % lønkomensation og 100 % pensionskomensation.

Der modregnes forholdsmæssigt i månedslønnen i f.t. det nedsatte timetal. Mulighederne for frihed er beskrevet i protokollatet om sociale ordninger og seniorordninger i FOA., jf. stk. 1.

Stk. 3:

Falder en overenskomstmæssig fridag på en ugentlige fridag, skal timerne/dagen afvikles i samme kalendermåned/lønperiode.

Stk. 4:

Ansatte efter denne overenskomst er omfattet af abonnement i Falck Healthcare.

§ 21 - Behandlinger

(OK11) Der er mulighed for 13 behandlinger (OK11) af en halv time pr. medarbejder over et år.

Behandlingen ligger principielt uden for arbejdstiden. En medarbejder, der ikke bruger sine behandlingstider, kan ikke overføre dem til en kollega.

De behandlinger, en medarbejder ikke når at bruge inden årets udløb, er tabt. Der kan ikke overføres behandlinger fra et år til et andet.

(OK11) I indeværende overenskomstperiode tilbydes behandlinger i form af zonete-rapi, fysioterapi og massage (OK11)

§ 22 - Kompetenceudvikling

Stk. 1:

Parterne finder det afgørende, at medarbejderne på den enkelte arbejdsplads får mulighed for kompetenceudvikling både gennem det daglige arbejde og gennem efter- og videreuddannelse. Etablering af fælles læringsmiljøer og veltilrettelagte, dynamiske kompetenceprocesser er midler hertil, og er et fælles anliggende for ledelse og medarbejdere.

Stk. 2:

Strategipapiret for kompetenceudvikling finder anvendelse.

§ 23 - Tillidsrepræsentantregler

Stk. 1:

Den til enhver tid gældende aftale mellem KTO og Kommunernes Landsforening om tillidsrepræsentanter finder anvendelse. FOA er kun forpligtet til at betale frihed med løn iht. tillidsrepræsentantreglerne.

§ 24 - Arbejdstidsdirektiv

Stk. 1:

Ansatte i henhold til nærværende overenskomst er omfattet af EU-arbejdstidsdirektivet.

§ 25 - Retsforhold

Stk. 1: Faglig Voldgift

Såfremt der parterne imellem opstår uoverensstemmelser om fortolkning af gældende overenskomst, skal disse søges bilagt ved forhandling mellem parterne.

Kan der ikke ved nævnte forhandling opnås enighed parterne imellem, skal spørgsmålet indbringes for en voldgift, der nedsættes på følgende måde:

De 2 parter udpeger hver 2 voldgiftsmænd, og vælger i forening en opmand, der leder voldgiftsrettens forhandlinger og afsiger kendelse. Opnås der ikke enighed om valget af opmand, skal parterne anmode formanden for Arbejdsretten om at udpege denne.

Stk. 2: Regler for afskedigelse

Ved afskedigelse af en medarbejder må vilkårligheder ikke finde sted, og indsigelser over påståede urimelige afskedigelser kan derfor behandles efter nedenstående regler:

Afskediges en medarbejder, der har været uafbrudt beskæftiget i FOA i mindst et år, har den pågældende ret til at begære oplysning om grunden til afskedigelsen. Meddelelse om opsigelse skal tilgå både formand og næstformand.

Eventuel uenighed om afskedigelser kan herefter søges bilagt som nedenfor beskrevet, idet rækkefølgen ikke kan fraviges:

1. Lokal forhandling

Hvis man fra medarbejderside hævder, at afskedigelsen er urimelig og ikke sagligt begrundet i medarbejderens eller virksomhedens forhold, kan afskedigelsen indenfor en frist af én måned fra meddelt opsigelse kræves lokalt behandlet mellem FOA's ledelse og klubbens repræsentant. Forhandlingen skal finde sted inden for rimelig tid.

2. Central forhandling

Opnås der ikke herved enighed, skal der, hvis den lokale tillidsrepræsentant eller klubbens repræsentant begærer sagen videreført, omgående optages forhandling mellem organisationerne.

3. Afskedigelsesnævn

Lykkes det ikke ved de centrale forhandlinger at opnå enighed, har klageren, d.v.s. klub 93, ret til - inden for en frist af 15 dage efter afslutning af den centrale forhandling - at begære sagen gjort til genstand for behandling i et afskedigelsesnævn.

Afskedigelsesnævnet består af 4 medlemmer, hvoraf hver af parterne vælger 2 medlemmer samt en af nævnets medlemmer i forening valgt opmand. Såfremt der ikke opnås enighed om valget af opmand, skal parterne i forening anmode Arbejdsretten om at udnævne denne.

Klageskriftet sendes normalt senest 10 uger efter begæringen om behandling ved afskedigelsesnævn er fremsendt. Svarskrift afgives herefter normalt inden 10 uger fra modtagelsen af klageskriftet. Herefter indgås aftale mellem parterne om den videre procedure.

Nævnet afsiger en motiveret kendelse. Finder nævnet, at den foretagne opsigelse er urimelig og ikke begrundet i medarbejderens eller virksomhedens forhold, kan nævnet efter påstand herom underkende opsigelsen, medmindre samarbejdet mellem virksomheden og medarbejderen har lidt eller må antage at ville lide skade ved en fortsættelse af ansættelsesforholdet.

Finder nævnet at opsigelsen er urimelig, men at ansættelsesforholdet alligevel ikke kan fortsætte, eller nedlægges der påstand om godtgørelse for en urimelig afskedigelse, jf. ovenfor, kan nævnet bestemme at virksomheden skal betale den pågældende en godtgørelse. Størrelsen af denne skal afhænge af sagens omstændigheder og ancienniteten af den uberettiget afskedigede medarbejder. Godtgørelsen kan ikke overstige 52 ugers løn beregnet efter den afskedigede medarbejders gennemsnitsfortjeneste gennem det sidste år.

§ 26 - Varsling og iværksættelse af arbejdsstandsning

Stk. 1:

Indeværende bestemmelse finder anvendelse i forbindelse med overenskomstfornyelse.

Bemærkning:

En arbejdsstandsning kan ikke finde sted i overenskomstens aftalte løbe-tid, medmindre der indtræder betalingsstandsning, eller hensynet til liv, velfærd eller ære afgiver tvingende grunde til at standse arbejdet, eller der er hjemmel hertil i kollektiv overenskomst)

Stk. 2:

Parterne anerkender hinandens ret til at varsle og iværksætte arbejdsstandsninger efter nedenstående regler.

Stk. 3:

Strejke, lockout, blokade og boykot betragtes som arbejdsstandsninger.

Stk. 4:

Beslutning om iværksættelse af arbejdsstandsning tilkendes den anden overenskomstpart ved særligt og anbefalet brev mindst 4 uger inden den iværksættes. Af brevet skal fremgå arbejdsstandsningens karakter og nærmere omfang.

Retshåndhævende konflikt kan dog varsles når som helst til iværksættelse med 7 dages varsel.

Stk. 5:

Ved arbejdsstandsningens ophør genoptager arbejdstagerne uden unødigt ophold deres arbejde. Der må ikke fra nogens side finde fortrædelse sted i anledning af arbejdsstandsningen.

§ 27) Nødberedskab

Stk. 1:

Iværksættes arbejdsstandsning, indgås der i givet fald aftaler, der som minimum sikrer et nødvendigt beredskab.

Stk. 2:

Beredskabet sammensættes efter forhandling i den givne situation, og ud fra retningslinjer i referat af møde 19. april 2010 mellem FOAs ledelse og klubberne: 3 i 1, 93 og Teknik og Service.

Stk. 3:

Uenighed om nedsættelse af nødberedskab behandles i overensstemmelse med § 29, stk 1.

§ 28 Overenskomstens varighed og opsigelse

Overenskomsten træder i kraft den 1. oktober 2011 og er gældende indtil den - af en af parterne - opsiges med 3 måneders varsel til ophør en 30. september, dog tidligst 30. september 2013.

København, den 26/9-2012 _____

FOA - Fag og Arbejde

København, den 8/6-2012 _____

Klub 93

København, den 11/6 2012 _____

Kommunale Lønarbejdere i Storkøbenhavn