

Landsoverenskomst
2008 - 2011

mellem

Lilleskolerne
- en sammenslutning af frie
grundskoler
Og

HK/Privat

Indholdsfortegnelse

§ 1 - Oprettelse af overenskomst	3
§2 - Område	3
§3 - Organisationsforhold	3
§4 - Ansættelseskontrakt.....	3
§5 - Lønforhold.....	3
§6 - Udviklingssamtaler og aftaler	4
§7 - Arbejdstid.....	4
§8 - Overarbejde.....	5
§9 - Deltidsbeskæftigede	5
§10 - Timelønnede	5
§11 - Ferie.....	6
§12 Særlige fridage.....	6
§13 - Tjenestefrihed.....	6
§14 - Sygdom.....	6
§ 15 Graviditet, barsel, adoption og omsorgsdage.....	7
§ 16 - Forældreorlov	7
§ 17 - Barns sygdom.....	7
§18 - Pasning af syge og døende	7
§19 - Pension og gruppeliv	8
§20 - Opsigelse	8
§21 - Elever	9
§22 - Uddannelsesfond	10
§23 - Efteruddannelse.....	10
§24 - Arbejds miljø.....	10
§25 - Tillidsrepræsentantbestemmelser	10
§26 - Regler for behandling af faglig strid	11
§27 - Særlige bestemmelser	12
§28 - Overenskomstens varighed.....	12
Protokollat om distancearbejde	13
Protokollat vedrørende socialt kapital	13
Protokollat vedrørende seniorpolitik	14
Protokollat vedrørende socialt kapital	14
Protokollat vedrørende seniorpolitik	15

§ 1 - Oprettelse af overenskomst

Lilleskolerne - en sammenslutning af frie grundskoler (herefter benævnt "Lilleskolerne") anbefaler medlemsskoler at tiltræde nærværende Landsoverenskomst.

Tiltrædelse sker ved, at den enkelte skole giver fuldmagt til Lilleskolerne, som herefter på vegne af skolen tiltræder overenskomsten.

HK kan kræve, at den enkelte skole tiltræder overenskomsten, såfremt det kan påvises, at mindst 50 % af de beskæftigede, på den enkelte skole indenfor overenskomstens område, er medlemmer af HK.

Lilleskolerne vil ikke kræve, at 50 %-kravet er opfyldt i de tilfælde, hvor den enkelte skole selv ønsker at tiltræde overenskomsten - jvf. stk. a).

Er der uenighed om antallet af medarbejdere, der skal indgå i beregningen af, om 50 %-kravet er opfyldt, skal såvel HK som skolen/Lilleskolerne nærmere angive, hvilke medarbejdere man anser som hørende under overenskomstens område.

Er der herefter fortsat uenighed om, hvorvidt HK opfylder betingelserne for oprettelse af overenskomst, kan HK fremsætte krav om forhandling med Lilleskolerne. Tidspunktet for forhandling skal være aftalt inden 14 dage efter dette kravs fremsættelse.

Opnås der ikke enighed ved denne forhandling, kan spørgsmålet afgøres ved faglig voldgift.

Dokumenterer HK, at betingelserne for oprettelse af overenskomst er opfyldt, træder overenskomsten i kraft den førstkommende 1. i en måned, såfremt kravet er fremsat senest den 15. i en måned. Er overenskomstkrauet fremsat efter den 15. i en måned, træder overenskomsten i kraft den 1. i den efterfølgende måned.

§2 - Område

Overenskomsten omfatter medarbejdere, der helt eller overvejende beskæftiger sig med administrative arbejdsopgaver - herunder også IT-funktioner - på skoler tilsluttet Lilleskolerne.

§3 - Organisationsforhold

De af overenskomsten omfattede medarbejdere skal fortrinsvis være medlemmer af Handels- og Kontorfunktionærernes Forbund i Danmark (HK/Privat).

§4 - Ansættelseskontrakt

Lov om arbejdsgiverens pligt til at underrette lønmodtageren om vilkårene for ansættelsesforholdet er gældende.

Det anbefales at bruge vedhæftede ansættelsesbrev. Bilag 1.

§5 - Lønforhold

Der aflønnes med en månedlig minimums bruttoløn. Alle lønninger aftales i grundbeløb pr. 1. oktober 1997 og reguleres med reguleringsprocenten pr. ¼ 2008 (26.3640%) for statens lønninger i henhold til CFU-forliget.

Grundlønstrin:

Grundløntrin: Anciennitet:	Trin 1 0-4 år	Trin 2 5-8 år	Trin 3 over 9 år
Kr. pr. måned 1/10 - 1997	16.500	18.250	20.000

Alle trin er 4-årige.

Ovennævnte grundlønninger stiger pr. 1.4.2009 til hhv. 17.000, 19.000 og 21.000 kr./md.

Ved ansættelsen indplaceres den nyansatte på et lønniveau (et grundløntrin plus eventuelt løntillæg), der afspejler funktionen, opgavernes art, hidtidige kvalifikationer og relevant anciennitet.

Udover grundlønnen og et evt. personligt tillæg som følge af overgangen til grundløntrin pr. 1/10 - 2005, består lønnen af:

- Kvalifikationstillæg for fx relevant efteruddannelse og/eller anden relevant erhvervs-erfaring.
- Funktionstillæg for opgaver, der er enighed om skal give højere løn.
- Resultatløn på grundløn af på forhånd aftalte kriterier.

Aftaler:

Aftaler om løn, herunder tildeling af tillæg samt andre væsentlige ændringer af arbejdsvilkårene indgås efter forhandling mellem parterne.

Det forudsættes at parterne jævnligt drøfter erfaringerne fra forhandlingerne og sammen lægger planer for kommende forhandlinger. Det henstilles, at det sker i overensstemmelse med personale- og lønpolitikken på den enkelte skole.

Hvor enighed ikke kan opnås, fastsættes vilkårene efter forhandling mellem skolen og HK. Lilleskolerne kan medvirke i forhandlingerne.

Mindst 1 gang årligt, senest i november (med mindre skolens lønpolitik fastlægger en anden dato) afholdes lokal lønforhandling. Såfremt enighed ikke opnås henvises lønforhandlingen til forhandling mellem den enkelte skole og den lokale HK-afdeling.

§6 – Udviklingssamtaler og aftaler

Mindst en gang årligt og senest i november måned afholdes en udviklingssamtale. I samtalen kan blandt andet følgende emner tages op:

- arbejdsopgaver og -funktioner
- kompetenceudvikling herunder planlægning af fremtidig efteruddannelse
- arbejdstidens anvendelse, omfang og placering
- erfaringer fra lønforhandlinger og planlægning af kommende lønforhandlinger
- afvikling af ferie og fridage
- fremtidige planer herunder fx seniorordninger og etablering af hjemmearbejdsplads

Det anbefales at se på kurser på www.mitHK.dk

§7 - Arbejdstid

Den effektive arbejdstid er maksimalt 37 timer pr. uge, og skal tilrettelægges under hensyntagen til medarbejderens og skolens tarv. En daglig frokostpause på ½ time er medregnet i den ugentlige arbejdstidsnorm.

Arbejdstiden placeres på de 5 af ugens hverdage.

Der kan lokalt aftales flekstidsordninger.

Der henvises til Arbejds miljølovens hviletidsbestemmelser.

Fredag efter Kristi Himmelfartsdag, Grundlovsdag, jule- og nytårsaftensdag er fridage.

EU direktiv af 23. november 1993 (Arbejdstidsdirektivet) anses for fuldt ud implementeret og gældende i denne overenskomst.

§8 - Overarbejde

Det tilstræbes, at overarbejde så vidt muligt undgås.

Ved overarbejde forstås arbejde, der udføres efter anmodning fra den pågældendes leder, eller med dennes indforståelse, og som lægges uden for den enkeltes aftalte daglige arbejdstid.

Hvis overarbejde er nødvendigt, betales det med vedkommendes timeløn + 50 % for 1., 2. og 3. overtime og for 4. og følgende overtimer samt for overarbejde på -, lør-, søn-, hellig-, ferie- og fridage med vedkommendes timeløn + 100 %.

Overarbejde beregnes pr. påbegyndt kvarter.

Den enkelte medarbejder er frit stillet med hensyn til at arbejde over.

Overarbejde skal varsles i god tid. Hvis overarbejde ikke er varslet senest kl. 12:00 dagen før, afregnes samtlige overtimer med et tillæg på 100%.

Ved tilkaldelse til arbejdet uden for ordinær arbejdstid, betales minimum 2 timelønninger + 100% fremmødetillæg for samtlige præsterede timer.

Hvis medarbejderen ønsker det, kan præsteret overarbejde afspadsres. Ved afspadsring afspadsres de præsterede overtimer med ovennævnte tillagte procent-tillæg.

§9 - Deltidsbeskæftigede

Deltidsbeskæftigede medarbejdere, med en ugentlig arbejdstid på 15 timer eller derover, indplaceres og aflønnes efter samme regler som heltidsbeskæftigede, og lønnen beregnes i forhold til beskæftigelsesgraden.

Når en heltidsbeskæftiget medarbejder fortsætter i virksomheden, som deltidsbeskæftiget, beregnes lønnen efter de ovenstående regler, men i forhold til den pågældendes hidtidige løn.

Ved ansættelse af deltidsbeskæftigede aftales i hvert enkelt tilfælde normalarbejdstiden (længde og placering). Ændring af denne normalarbejdstid kan kun ske med Funktionærlovens varsel. Det kan dog undtagelsesvis aftales, at deltidsbeskæftigede deltager i overarbejde.

Deltidsbeskæftigede er ikke pligtig til, men kan efter aftale med ledelsen, tage flere timer end den aftalte arbejdstid. Sådanne timer honoreres som overarbejde.

Deltidsansatte kan ikke ansættes på et timetal, der er mindre end det tal, der berettiger til medlemskab af en statsanerkendt arbejdsløshedskasse.

EU direktiv af 15. december 1997 (deltidsdirektiv) anses for fuldt ud implementeret og er gældende i denne overenskomst.

§10 - Timelønnede

Timelønnede betales med timeløn svarende til 1/1672 af årslønnen på det skalatrin, den pågældende ellers ville være indplaceret på, såfremt der havde været anvendt månedsløn.

Der ydes timelønnede medarbejdere betaling for søgnehelligdage med et beløb, der svarer til den pågældendes sædvanlige timeløn for det antal timer, den pågældende ellers skulle have været beskæftiget.

Hvis kontoret på andre særlige dage holdes lukket, således at de timelønnede afskæres fra løn, som på en almindelig arbejdsdag, ydes der et beløb, der svarer til den løn, den pågældende ellers ville have oppebåret.

Senest efter 3 måneders beskæftigelse overgår timelønnede medarbejdere til aflønning på månedsløn.

Midlertidigt beskæftigede medarbejdere har i de første 3 måneder krav på mindst 14 dages opsigelsesvarsel.

§11 - Ferie

Medarbejderne har hvert år ret til 5 feriefridage.

Hvis den enkelte medarbejder ikke har benyttet samtlige feriefridage udbetales disse som løn svarende til 7,4 time, pr. ikke afholdt dag.

Ferieloven er gældende.

Ud over løn i ferietiden udbetales en særlig feriegodtgørelse på 1½ % af lønnen i optjeningsåret. Denne særlige feriegodtgørelse udbetales sammen med lønudbetalingen ultimo april måned.

Såfremt en ansat bliver syg under afvikling af ferie, ydes erstatningsfrihed, når særlige omstændigheder taler herfor. Der bør tages i betragtning, fx om sygdommen er af længere varighed eller alvorligere karakter, om den hindrer den ansatte i at udnytte ferien på en rimelig måde, eller om den skyldes tilskadekomst i tjenesten.

Det er op til skolen at bestemme, om sygdommen kræves dokumenteret ved lægeerklæring. Skolen fastsætter sammen med medarbejderen tidspunktet for afholdelse af erstatningsfrihed.

Ud over ferie med løn og kontant supplement til ferie, betales der sædvanlig feriegodtgørelse af overarbejdstillæg.

Ved fratrædelse udbetales en feriegodtgørelse på 12 ½ % af ferieberettiget løn.

§12 Særlige fridage

Der ydes op til 2 fridage (uden løn) til alle pr. år.

Medarbejdere, der er fyldt 50 år, har ret til yderligere 2 fridage (med løn).

Medarbejdere, der er fyldt 55 år, har ret til yderligere 1 fridag (med løn).

I stedet for yderligere fridage til medarbejdere over 50 hhv. 55 år kan der lokalt forhandles anden aftale, som modsvarer fridagene, og som tager sigte på en aktiv seniorpolitik.

§13 - Tjenestefrihed

Medarbejderen kan bevilges tjenestefrihed uden løn, såfremt dette er foreneligt med skolens tarv.

Tjenestefrihed, til varetagelse af borgerligt ombud, ydes i henhold til Statens regler.

§14 - Sygdom

Såfremt en medarbejder er fraværende fra sit arbejde, skal skolen hurtigst muligt underrettes om det.

Ved fravær ud over 14 dage kan skolen forlange, at medarbejderen ved lægeattest skal dokumentere, hvorvidt udeblivelsen skyldes sygdom.

Såfremt skolen forlanger en lægeattest, betales den af skolen.

§ 15 Graviditet, barsel, adoption og omsorgsdage

Ved fravær som følge af graviditet, barsel eller adoption ydes medarbejderen orlov med fuld løn (inklusive alle lønandele og pension) i en periode på 24 uger efter fødslen. Endvidere har en kvindelig medarbejder ret til fravær fra arbejdet med fuld løn fra det tidspunkt, hvor der skønnes at være 8 uger til fødslen.

Der gives 2 omsorgsdage pr. år pr. barn i barnets syv første leveår. Ikke afholdte omsorgsdage kan ikke udbetales og ikke overføres til næste år, medmindre der lokalt indgås aftale herom.

§ 16 - Forældreorlov

EU-direktiv af 3. juni 1996 (Forældreorlovsdirektivet) anses for fuldt ud implementeret og gældende i denne overenskomst.

§ 17 - Barns sygdom

I tilfælde af pasning af sygt hjemmeboende barn, har medarbejderen ret til frihed i 2 dage i hver sygeperiode.

Der ydes fornøden frihed til forældre til at ledsage deres børn til konsultation hos læge eller tandlæge samt ved institutionsskift og skolestart.

Ved fravær nævnt under denne paragraf, har medarbejderen krav på at få udbetalt sin faste løn (inklusive samtlige lønandele og pension).

Ved et sygt mindreårigt barns hospitalsindlæggelse, der kræver forældrenes tilstedeværelse, gives der indtil 1 uges orlov med fuld løn.

Behandling eller pleje af børn i hjemmet af forældre kan sidestilles med ophold på hospital, hvis forældrenes pleje er et alternativ til fortsat hospitalsindlæggelse, og dette attesteres af hospitalets læge.

Ved sygdom ud over 2 sygedage eller de indtil 1 uges orlov med fuld løn, gives der på medarbejderens begæring orlov uden løn i en sådan periode, at en forsvarlig pasning af det syge barn er praktisk mulig.

Ved orlov ud over 1 uge kan skolen gøre orloven betinget af forevisning af lægeattest. Lægens samlede honorar ved udstedelse af lægeattest betales af skolen.

Der gives medarbejdere, der forsørger et fysisk eller psykisk handicappet, hjemmeboende barn under 18 år, mulighed for hel eller delvis orlov uden løn, jf. § 29 i lov om social service. Skolen og medarbejderen betaler fuldt pensionsbidrag i orlovsperioden.

§18 - Pasning af syge og døende

En medarbejder, der ønsker at passe nærtstående handicappede, alvorligt syge eller døende i hjemmet, har ret til orlov med løn fra skolen, hvis medarbejderen enten

- ansættes af kommunen i henhold til § 103 a i lov om social service til at passe en nærtstående med betydeligt og varigt nedsat fysisk eller psykisk funktionsevne eller indgribende kronisk eller langvarig lidelse, eller
- af kommunen får bevilget plejevederlag i henhold til § 104 i lov om social service for at passe en nærtstående døende, der ønsker at dø i eget hjem.

Ansættes medarbejderen i henhold til pkt. 1, betaler skolen lønkomensation beregnet som forskellen mellem medarbejderens normale løn og pensionsbidrag og den af kommunen betalte løn m.v., feriepenge og pensionsbidrag. Får medarbejderen bevilget plejevederlag i henhold til pkt.

2, indtræder skolen i medarbejderens ret til plejevederlag og yder fuld løn under orloven, hvor medarbejderen er berettiget til plejevederlag.

Der optjenes under orloven ferie og betales pensionsbidrag af normal løn. Orlovsperioden medregnes i medarbejderens anciennitet.

§19 - Pension og gruppeliv

For medarbejdere ansat efter overenskomstens ikrafttræden, samt for medarbejdere der ikke i forvejen har en arbejdsmarkedspension, oprettes en pensionsaftale i Funktionærpension.

Pensionsbidraget udgør 17,3% af bruttolønnen, og er fuldt arbejdsgiverbetalt.

Medarbejdere ansat før overenskomstens ikrafttræden, der har oprettet pensionsordning med en indbetaling, der mindst udgør ovennævnte satser, gives mulighed for at bibeholde denne ordning. Såfremt indbetalingerne ikke udgør mindst ovennævnte satser, reguleres disse op.

De af denne overenskomst omfattede medarbejdere er dækket af den til enhver tid gældende gruppelivsaftale i Forenede Gruppeliv aftale nr. 26001.

Præmien er arbejdsgiverbetalt.

§20 - Opsigelse

Funktionærlovens opsigelsesvarsler er gældende.

Parterne er enige om, at der sikres medarbejderne den størst mulige tryghed i ansættelsen, og at vilkårligheder ikke må finde sted.

Medarbejdere, der opsiges, har altid ret til at begære skriftlig oplysning om grunden til opsigelsen.

Forinden opsigelse afgives, skal den lokale HK afdeling skriftligt informeres herom, således at de inden for 2 uger kan begære en forhandling.

Såfremt HK-afdelingen finder opsigelsen urimelig, og ikke sagligt begrundet i arbejdstagerens eller skolens forhold, kan denne kræves lokalt forhandlet mellem arbejdsgiveren og HK-afdelingen.

Opnås der herved ikke enighed, udarbejdes der et udførligt uenighedsprotokollat, og sagen videreføres ved en organisationsforhandling.

Lykkes det ikke ved organisationsforhandlingen at opnå enighed, har klageren, inden for en frist af 15 arbejdsdage efter behandlingen, ret til at begære sagen gjort til genstand for behandling ved en faglig voldgift.

Den faglige voldgift består af 4 medlemmer, hvor hver af parterne vælger 2. Disse 4 udpeger i forening en opmand. Såfremt der ikke opnås enighed om valget af denne, skal parterne - i forening - anmode Arbejdsretten om at udnævne denne.

Den faglige voldgift afsiger en motiveret kendelse. Hvis retten måtte finde, at den foretagne opsigelse er urimelig og ikke sagligt begrundet i arbejdstagerens eller arbejdsgiverens forhold, kan retten efter påstand herom underkende opsigelsen, medmindre samarbejdet har lidt væsentlig, eller må antages at ville lide væsentlig skade ved fortsættelse af ansættelsesforholdet.

Finder retten, at opsigelsen er usaglig, men at ansættelsesforholdet alligevel ikke skal fortsætte, eller nedlægges der påstand om godtgørelse for usaglig opsigelse, jf. ovenfor, kan retten bestemme, at arbejdsgiveren skal betale den pågældende arbejdstager en godtgørelse.

Størrelsen af denne skal afhænge af sagens omstændigheder og af den uberettigede opsagte medarbejders anciennitet. Godtgørelsen kan ikke overstige 52 ugers løn, beregnet efter den opsagte medarbejders gennemsnitsfortjeneste i de sidste ansættelsesår.

§21 - Elever

A. Før et elevforhold påbegyndes, skal der, uanset om eleven er under eller over 18 år, oprettes en skriftlig uddannelsesaftale på en formular, der er godkendt af undervisnings- og forskningsministeren efter indstilling fra Erhvervsuddannelsesrådet.

Uddannelsesaftaleformularer med tilhørende uddannelsesbekendtgørelser og skoleindmeldelsepapirer fås på erhvervsskolerne. Uddannelsesaftalen skal indsendes til erhvervsskolen til godkendelse/registrering.

Uddannelsesaftalen skal være underskrevet af organisationen og eleven samt underskrevet af erhvervsskolen, før uddannelsesforholdet indledes.

Er eleven undergivet forældremyndighed, skal uddannelsesaftalen tillige underskrives af forældremyndighedens indehaver.

B. Der skal ved elevens ansættelse være udarbejdet en konkret uddannelsesplan for den enkelte.

Der udpeges en uddannelsesansvarlig.

C. Uddannelsestiden fastsættes af de faglige udvalg.
Forholdet mellem antallet af elever og udlærte fastsættes af de faglige udvalg.

D. Prøvetiden er 3 måneder. Eventuelle skoleophold medregnes ikke i prøvetiden, som forlænges tilsvarende.

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

E. Arbejdstiden for eleven må i intet tilfælde overstige den arbejdstid, der er gældende for de øvrige medarbejdere i den pågældende organisation.

Eleven må ikke beskæftiges mere end i alt 10 timer pr. dag. Der skal endvidere være en hvileperiode på mindst 12 timer i døgnnet.

I elevens arbejdstid er medregnet den fornødne tid, der medgår til transport fra lærested til skole eller omvendt. For undervisningstiden sker intet lønfradrag.

F. Eleven har, under visse betingelser, ret til godtgørelse af befordringsudgifter, når den samlede skolevej er 20 km og derover, jf. protokollat.

G. Arbejdsgiveren afholder de med skoleopholdene forbundne udgifter i form af eventuel betaling for undervisningsmaterialer, depositum osv.

H. Eleven er omfattet af arbejdsgiverens arbejdsskadeforsikring under hele uddannelsen, både den praktiske og den teoretiske del.

I. Eleven skal, såfremt vedkommende ønsker det, forblive på skolen minimum 3 måneder efter, at vedkommende er udlært.

J. Uoverensstemmelser mellem elev og arbejdsgiver søges forliget ved forhandling under medvirken af HK, forinden indbringelse for Tvistighedsnævnet.

Mindstebetalingen for en elev er 1. år kr.10.000,00 pr. måned og 2. år kr. 10.500 pr måned

Der aflønnes med en månedlig minimums bruttoløn. Alle lønninger aftales i grundbeløb pr. 1. oktober 1997 og reguleres med reguleringsprocenten for statens lønninger i henhold til CFU-forliget.

§22 - Uddannelsesfond

Til uddannelsesmæssige formål indbetaler skolen det til enhver tid gældende ørebeløb pr. præsteret arbejdstime, som måtte aftales mellem LO og Det Kooperative Fællesforbund for de af denne overenskomst omfattede kontorfunktionærer.

Beløbet opkræves af Det Kooperative Fællesforbund.

§23 - Efteruddannelse

Det tilstræbes, at der ydes minimum 2 ugers betalt frihed pr. år til efteruddannelse, hvorunder arbejdsgiveren dækker kursusafgift og løn i det omfang, dette ikke dækkes af det offentlige. Arbejdsgiveren betaler medarbejderens eventuelle transport- og opholdsudgifter under efteruddannelsen.

§24 - Arbejdsmiljø

Der henvises til bestemmelserne i lovgivningen.

Overenskomstens parter er enige om, at der med jævne intervaller skal gives passende tid til afslapning af belastede muskler.

På skoler, hvor der ikke findes en sikkerhedsorganisation, kan den valgte tillidsmand – eller anden udpeget talsmand, der nyder samme beskyttelse – rette henstilling eller klage til arbejdsgiveren vedrørende arbejdsmiljøspørgsmål. Hvor der findes sikkerhedsudvalg eller sikkerhedsorganisation, skal henstillinger eller klager behandles her.

Overenskomstens parter er enige om, at sager vedrørende denne paragraf og arbejdsmiljølovgivningen bør indbringes til behandling mellem organisationerne, hvis der ikke lokalt er opnået enighed.

§25 – Tillidsrepræsentantbestemmelser

Valg af tillidsrepræsentant

Som talsmand over for virksomhedens ledelse vælger personalet en tillidsrepræsentant blandt de anerkendt dygtige medarbejdere, der har været ansat i mindst 1 år i virksomheden. Hvor sådanne ikke findes i et antal af mindst 3, suppleres dette tal med de medarbejdere, der har arbejdet der længst.

Der kan vælges en stedfortræder for den valgte tillidsrepræsentant.

Stedfortræderen fungerer på de tidspunkter, hvor tillidsrepræsentanten ikke er til stede i virksomheden.

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

Beskyttelse af tillidsrepræsentanten indtræder, når valget er kommet til arbejdsgiverens kendskab. Valget er dog først gyldigt, når det er godkendt af den lokale HK-afdeling og af denne meddelt arbejdsgiveren.

Tillidsrepræsentantens opgaver

Det er tillidsrepræsentantens pligt, såvel over for sin organisation som over for virksomheden, at gøre sit bedste for at jævne ethvert opstået stridsspørgsmål og vedligeholde og fremme et roligt og godt samarbejde på arbejdsstedet.

I anliggender vedrørende løn- og arbejdsforhold, der direkte berører en eller flere medarbejdere, kan tillidsrepræsentanten, når det ønskes, og tillidsrepræsentanten efter en foretagen undersøgelse finder det berettiget, forelægge klager eller henstillinger for arbejdsgiveren.

Er tillidsrepræsentanten ikke tilfreds med virksomhedens afgørelse, står det tillidsrepræsentanten frit at anmode sin organisation om at tage sig af sagen, men det er tillidsrepræsentantens og dennes kollegers pligt at fortsætte arbejdet uforstyrret, indtil anden bestemmelse træffes af organisationens ledelse.

Tillidsrepræsentanten skal i forståelse med virksomhedens ledelse have fornøden mulighed for at varetage sit tillidshverv i anliggender, der angår virksomheden og de omhandlende kolleger.

Efter aftale med virksomhedens ledelse skal der gives tillidsrepræsentanten og medlemmer af klubbens bestyrelses frihed til i passende omfang at deltage i faglige kurser.

Tillidsrepræsentanten skal medvirke ved ansættelser og afskedigelser, ligesom der skal tilgå tillidsrepræsentanten kopier af ansættelsesaftaler og opsigelser.

Klub

Når medarbejderne i virksomheden slutter sig sammen i en klub, skal tillidsrepræsentanten være formand.

På et dertil af virksomheden anvist for medarbejderne tilgængeligt sted, er det klubben tilladt at opslå faglige foreningsbekendtgørelser til medlemmerne. Hvor der er mulighed herfor, stiller virksomheden lokaler til rådighed for klubbens mødevirksomhed.

Afskedigelse af en tillidsrepræsentant

Tillidsrepræsentantens afskedigelse skal begrundes i tvingende årsager. Det er en selvfølge, at den omstændighed, at en medarbejder fungerer som tillidsrepræsentant, aldrig må give anledning til, at den pågældende afskediges eller, at den pågældendes stilling forringes.

Tillidsrepræsentantens ansættelsesforhold kan ikke opsiges, inden HK/PRIVAT er underrettet og har haft mulighed for at få afskedigelsens berettigelse forhandlet. Denne forhandling skal være tilendebragt inden for 1 uge. Sagens fagretlige behandling fremmes mest muligt. Fratræden kan ikke ske, før den fagretlige behandling er tilendebragt.

Disse regler gælder dog ikke, dersom arbejdsgiveren foretager en berettiget bortvisning af tillidsrepræsentanten i medfør af Funktionærlovens § 4.

Såfremt voldgiftsretten (som beskrevet under paragraffen om opsigelse) finder, at den foretagne opsigelse ikke er begrundet i tvingende årsager, kan retten underkende opsigelsen, medmindre samarbejdet mellem virksomheden og tillidsrepræsentanten har lidt væsentligt, eller må antages at ville lide væsentligt skade ved en fortsættelse af ansættelsesforholdet. Retten kan bestemme, at arbejdsgiveren skal betale tillidsrepræsentanten en godtgørelse. Størrelsen af denne kan ikke overstige 72 ugers løn beregnet efter den afskedigede arbejdstagers gennemsnitsfortjeneste gennem det sidste år.

Foreligger der i sagen sådanne særlige forhold, som giver udtryk for, at der har foreligget organisationsforfølgelse, skal spørgsmålet løses efter reglen i overenskomstens bestemmelser om retsforhold.

§26 – Regler for behandling af faglig strid

1. Uoverensstemmelser mellem forannævnte skoler og de af overenskomsten omfattede medarbejdere, skal altid søges bilagt ved forhandling mellem de implicerede parter.

2. Afgørelse af interesselister

- a. På områder, hvor de implicerede parter ikke opnår enighed i interesselister, herunder fornyelse af overenskomsten, etablerer Lilleskolerne og HK/Privat et overenskomstudvalg på 4 medlemmer, hvoraf hver af parterne, i gældende overenskomstforhold, udpeger 2 medlemmer.
- b. De to parter vælger i forening en opmand, der leder overenskomstudvalgets forhandlinger og afsiger kendelse.
- c. Opnås der ikke enighed om valget af opmand, skal parterne anmode formanden for Arbejdsretten om at udpege denne.
- d. De spørgsmål, der opnås enighed om, eller som afgøres ved kendelse af forhandlingslederen, får virkning fra overenskomstens udløbsdato.
- e. Selv om en overenskomst er opsagt, er parterne dog forpligtet til at overholde dens bestemmelser, indtil anden overenskomst træder i stedet, enten ved forhandling eller jvf. stk. a., b., c. og d.

3. Fortolkning af eller brud på overenskomst

- a. Såfremt der parterne imellem opstår uoverensstemmelser om fortolkning eller brud på gældende overenskomst, skal disse søges bilagt ved forhandling mellem de implicerede parter.

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

De to parter, Lilleskolerne og HK/Privat, udpeger hver 2 voldgiftsmænd, og disse 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 en denne.

Over for voldgiftsretten kan der nedlægges påstand om bod. En af voldgiftsretten afsagt kendelse har samme retsvirkning som en af Arbejdsretten afsagt dom.

§27 – Særlige bestemmelser

Alle ansættelser sker i henhold til Funktionærloven. Såfremt medarbejderen ikke automatisk er omfattet af Funktionærloven, sker ansættelsen på funktionærlignende vilkår.

Ingen nuværende højere lønninger eller andre goder må forringes som følge af tiltrædelse af denne overenskomst.

§28 – Overenskomstens varighed

Overenskomsten træder i kraft den 1. april 2008, og kan tidligst opsiges til genforhandling med 3 måneders varsel til den 31. marts 2011.

København den ____ / ____ 2008

For Lilleskolerne:

For HK/Privat:

Protokollat om distancearbejde

Parterne er enige om, at distancearbejde er omfattet af denne overenskomst.

Parterne er ligeledes enige om i den kommende overenskomstperiode at nedsætte et udvalg, som foretager udrednings- og analysearbejde, foranlediger, at der mellem parterne optages forhandlinger med henblik på at indgå en rammeaftale.

København den ____ / ____2008

For Lilleskolerne:

For HK/Privat:

Protokollat vedrørende socialt kapital

Overenskomstens parter er enige om, at beskæftigelsen af udsatte grupper på arbejdsmarkedet skal fremmes:

Ved udsatte grupper forstås fx:

- Nuværende ansatte, der - på grund af nedsat erhvervsevne - har behov for et arbejde på særligt aftalte vilkår.
- Personer med nedsat arbejdssevne omfattet af sociallovgivningen, fx revalidender.

Parterne er enige om at bidrage til, at ledige, der er omfattet af Lov om aktiv arbejdsmarkedspolitik og Lov om kommunal aktivering, får øgede muligheder for beskæftigelse i jobtræningsstillinger og ordinære stillinger.

Stillingerne skal som hovedregel sikre, at nuværende ansatte bevarer beskæftigelsen i virksomheden.

Der er endvidere enighed om, at der i overenskomsten ikke er bestemmelser, der forhindrer den enkelte skole i at benytte de støtteordninger, som samfundet stiller til rådighed for at fremme mulighederne for beskæftigelsen af ledige og erhvervshæmmede på arbejdsmarkedet.

Der er heller ikke i overenskomstens bestemmelser, der begrænser arbejdsgivernes muligheder for at bruge de støtteordninger, der tilbydes arbejdsgivere, som ønsker at fastholde medarbejdere på arbejdspladsen, selvom medarbejderen i en kortere eller længere periode ikke kan leve op til kravene for fuld, normal beskæftigelse.

København den ____ / ____2008

For Lilleskolerne:

For HK/Privat:

Protokollat vedrørende seniorpolitik

I tilrettelæggelsen af seniorpolitikken på de enkelte skoler, tilstræbes det i videst muligt omfang, at følgende punkter medtages:

- at fremme arbejdsglæden for de ældre medarbejdere
- at synliggøre de ældre medarbejderes værdi til gavn for hele arbejdspladsen
- at bidrage til, at der skabes nye holdninger til arbejdslivet og mulighederne for den enkelte i de enkelte livsfaser
- at arbejdslivet bliver et godt udgangspunkt for livet efter arbejdsophør
- at give mulighed for fleksible jobordninger som led i et frivilligt, planlagt aftrappingsforløb eller fratrædelse

Elementer til opfyldelse af politikken:

Det er den enkelte skoles overordnede holdning, at arbejdsforhold for ældre medarbejdere skal tilrettelægges så fleksibelt som muligt under hensyntagen til såvel skolens som medarbejderens ønsker og behov.

Fleksibiliteten skal bidrage til, at den enkelte medarbejders og skolens ønsker og behov skal tilgodeses med hensyn til tidspunkt og form for arbejdsophør, aftale om nedtrapning, jobskifte og ændret arbejdstid.

Skolens og medarbejderens ønsker og behov for den sidste periode af ansættelsesforholdet skal drøftes og afvejes ved en medarbejdersamtale, der afholdes, når een af parterne måtte ønske det.

Overenskomstparterne anser ikke, at aftaler om ændringer i arbejdsforholdene, vil være en hindring for medarbejderens fortsatte muligheder for uddannelse.

Som konkrete redskaber i seniorpolitikken kan nævnes:

Fleksibilitet i arbejdets organisering, omplacering/rotering, retrætestillinger, nedsat arbejdstid, konsulentopgaver/ad hoc opgaver m.m.

Arbejdsophør:

Den enkelte skole vil sikre, at arbejdsophøret sker på et afklaret og velovervejet grundlag med hensyn til både de menneskelige og økonomiske ressourcer.

København den ____ / ____2008

For Lilleskolerne:

For HK/Privat:

Protokollat vedrørende socialt kapital

Overenskomstens parter er enige om, at beskæftigelsen af udsatte grupper på arbejdsmarkedet skal fremmes:

Ved udsatte grupper forstås fx:

- Nuværende ansatte, der - på grund af nedsat erhvervsevne - har behov for et arbejde på særligt aftalte vilkår.
- Personer med nedsat arbejdssevne omfattet af sociallovgivningen, fx revalidender.

Parterne er enige om at bidrage til, at ledige, der er omfattet af Lov om aktiv arbejdsmarkedspolitik og Lov om kommunal aktivering, får øgede muligheder for beskæftigelse i jobtræningsstillinger og ordinære stillinger.

Stillingerne skal som hovedregel sikre, at nuværende ansatte bevarer beskæftigelsen i virksomheden.

Der er endvidere enighed om, at der i overenskomsten ikke er bestemmelser, der forhindrer den enkelte skole i at benytte de støtteordninger, som samfundet stiller til rådighed for at fremme mulighederne for beskæftigelsen af ledige og erhvervshæmmede på arbejdsmarkedet.

Der er heller ikke i overenskomstens bestemmelser, der begrænser arbejdsgivernes muligheder for at bruge de støtteordninger, der tilbydes arbejdsgivere, som ønsker at fastholde medarbejdere på arbejdspladsen, selvom medarbejderen i en kortere eller længere periode ikke kan leve op til kravene for fuld, normal beskæftigelse.

København den ____ / ____ 2008

For Lilleskolerne:

For HK/Privat:

Protokollat vedrørende seniorpolitik

I tilrettelæggelsen af seniorpolitikken på de enkelte skoler, tilstræbes det i videst muligt omfang, at følgende punkter medtages:

- at fremme arbejdsglæden for de ældre medarbejdere
- at synliggøre de ældre medarbejders værdi til gavn for hele arbejdspladsen
- at bidrage til, at der skabes nye holdninger til arbejdslivet og mulighederne for den enkelte i de enkelte livsfaser
- at arbejdslivet bliver et godt udgangspunkt for livet efter arbejdsophør
- at give mulighed for fleksible jobordninger som led i et frivilligt, planlagt aftrappingsforløb eller fratrædelse

Elementer til opfyldelse af politikken:

Det er den enkelte skoles overordnede holdning, at arbejdsforhold for ældre medarbejdere skal tilrettelægges så fleksibelt som muligt under hensyntagen til såvel skolens som medarbejderens ønsker og behov.

Fleksibiliteten skal bidrage til, at den enkelte medarbejders og skolens ønsker og behov skal tilgodeses med hensyn til tidspunkt og form for arbejdsophør, aftale om nedtrapning, jobskifte og ændret arbejdstid.

Skolens og medarbejderens ønsker og behov for den sidste periode af ansættelsesforholdet skal drøftes og afvejes ved en medarbejdersamtale, der afholdes, når een af parterne måtte ønske det.

Overenskomstparterne anser ikke, at aftaler om ændringer i arbejdsforholdene, vil være en hindring for medarbejderens fortsatte muligheder for uddannelse.

Som konkrete redskaber i seniorpolitikken kan nævnes:

Fleksibilitet i arbejdets organisering, omplacering/roking, retrætestillinger, nedsat arbejdstid, konsulentopgaver/ad hoc opgaver m.m.

Arbejdsophør:

Den enkelte skole vil sikre, at arbejdsophøret sker på et afklaret og velovervejet grundlag med hensyn til både de menneskelige og økonomiske ressourcer.

København den ____ / ____2008

For Lilleskolerne:

For HK/Privat:
