Overenskomst 2024–2026

mellem Aftaleenheden for Frie Grundskoler og 3F

Løn- og ansættelsesvilkår for:

- rengøringsassistenter
- køkkemedarbejdere
- chauffører
- tekniske servicemedarbejdere
- tekniske serviceledere

1. april 2024 til 31. marts 2026

Danmarks Private Skoler – grundskoler og gymnasier

Dansk Friskoleforening

Lilleskolernes Sammenslutning

Foreningen af Tyske Mindretalsskoler (DSSV)

Overenskomst

om

løn- og ansættelsesforhold

for

rengøringsassistenter, køkkenmedarbejdere, chauffører,
tekniske servicemedarbejdere og tekniske serviceledere

2024 - 2026

Forord

Efter gode og konstruktive forhandlinger ud fra de forudsætninger, der var i CFU-aftalen foreligger hermed "Overenskomst om løn- og ansættelsesforhold for rengøringsassistenter, køkkenmedarbejdere, chauffører, tekniske servicemedarbejdere og tekniske serviceledere for 2024 - 2026".

Overenskomsten er forhandlet mellem 3F og Aftaleenheden for Frie Grundskoler. Aftaleenheden for Frie Grundskoler er et forhandlingsfællesskab, som i denne overenskomst består af skoleforeningerne: Danmarks Private Skoler – grundskoler og gymnasier, Dansk Friskoleforening, Lilleskolernes Sammenslutning og Foreningen af Tyske Mindretalsskoler (DSSV).

Der er i overenskomsten foretaget en række ændringer, både redaktionelt og indholdsmæssigt, hvorfor det vil være formålstjenligt at nærlæse overenskomstens tekst.

Såvel 3F som Aftaleenheden er overbeviste om, at et samarbejde på alle niveauer er det bedste udgangspunkt for arbejdet på skolerne, og vi tror på, at denne aftale bedst vil kunne udvikles i en konstruktiv dialog mellem de lokale parter.

Spørgsmål og kommentarer er – som altid – velkomne.

Med venlig hilsen

3F og Aftaleenheden for Frie Grundskoler.

§ 1 Overenskomstens område 4
§ 2 Ansættelsesformer 4
§ 3 Ansættelsesbrev 4
§ 4 Ansættelsesvilkår for timelønnede 5
§ 5 Lønbestemmelser 6
§ 6 Lønanciennitet 8
§ 7 Lønudbetaling 8
§ 8 Pension 8
§ 9 Arbejdstid og deltidsansættelse 9
§ 10 Ulempetillæg 10
§ 11 Hovedrengøringstillæg 10
§ 12 Dispositionstillæg 10
§ 13 Vinterordning 11
§ 14 Mer- og overarbejde 11
§ 15 Deltagelse i feriekoloni 12
§ 16 Fridage 12
§ 17 Søgnehelligdagsbetaling 12
§ 18 Fravær som følge af sygdom og tilskadekomst 12
§ 19 Barns første og anden sygedag 12
§ 20 Graviditet, barsel, adoption og omsorgsdage 13
§ 21 Seniorfridage 13
§ 22 Seniorbonus 13
§ 23 Efterindtægt 13
§ 24 Opsigelse - månedslønnede 13
§ 25 Kompetenceudvikling, arbejdsmiljø og medarbejderudviklingssamtaler 15
§ 26 Tillidsrepræsentantregler 15
§ 27 Arbejdstøj 15
§ 28 Tjenestefrihed 15
§ 29 Øvrige bestemmelser 16
§ 30 Hovedaftale 16
§ 31 Elever 16
§ 32 Øvrige ansættelsesvilkår 16
§ 33 Regler om mægling og voldgift 16
§ 34 Ikrafttræden 16

Bilag 1: Tillidsrepræsentantregler 19
Bilag 2: Aftale om konvertering af tillæg 22
Bilag 3: Vejledning til ansættelse efter socialt kapitel 25
Bilag 4: Serviceassistentelever og ejendomsserviceteknikelever 26
Bilag 5: Skema til overenskomstindgåelse 27

§ 1 Overenskomstens område

Stk. 1
Overenskomsten fastlægger løn- og ansættelsesforhold for rengøringsassistenter, køkkenmedarbejdere, chauffører, tekniske servicemedarbejdere og tekniske serviceledere ansat ved skoler tilsluttet Danmarks Private Skoler – grundskoler og gymnasier, Dansk Friskoleforening, Lilleskolernes Sammenslutning eller Foreningen af Tyske Mindretalsskoler (DSSV), der jf. § 1 stk. 2 har tiltrådt nærværende overenskomst.

Skoleforeningerne Danmarks Private Skoler – grundskoler og gymnasier, Dansk Friskoleforening, Lilleskolernes Sammenslutning og Foreningen af Tyske Mindretalsskoler (DSSV) udgør tilsammen i denne overenskomst "Aftaleenheden for Frie Grundskoler".

Stk. 2
Medlemsskolerne kan tiltræde aftalen ved at afgive fuldmagt vedrørende tilslutning til overenskomsten til den skoleforening, som skolen er medlem af, jf. overenskomstens bilag 5. Skoleforeningen kvitterer for modtagelsen og fremsender godkendelse af tiltrædelse til skolen, når skoleforeningen og 3F har accepteret skolens tiltrædelse. Tiltræden har gyldighed, når skolen har modtaget godkendelse.

Stk. 3
Ingen nuværende goder må forringes som følge af denne overenskomst, ligesom nugældende lokale forståelser skal respekteres.

§ 2 Ansættelsesformer

Stk. 1
Månedslønnede.
Medarbejderne ansættes på månedsløn, hvis ansættelsesforholdet er længere end af 3 måneds varighed, dog jf. stk.2.

Stk. 2
Timelønnede.
Øvrige medarbejdere ansættes på timeløn. Timelønnede ansættes i henhold til § 4.

Som timelønnet kan ansættes personer, der ikke antages med henblik på varig beskæftigelse, men som vikarer i forbindelse med sygdom, andet fravær og lignende eller anden midlertidig beskæftigelse, hvis den ansatte ikke er sammenlignelig med en fuldtids- eller tidsubegrænset ansat, eller hvis dette er begrundet i objektive forhold.

Stk. 3
Tidsbegrænset ansættelse.
For medarbejdere i tidsbegrænset ansættelse følges stk. 1 og stk. 2.

Stk. 4
Medarbejdere, som ikke er fyldt 18 år, ansættes fortrinsvist som timelønnede, for så vidt beskæftigelsen har karakter af ferie- eller sygeafløsning eller finder sted med uddannelsesformål for øje jf. § 4.

§ 3 Ansættelsesbrev

Der henvises til den enhver tid gældende lov om ansættelsesbeviser og visse arbejdsvilkår. Ansættelsesbrevet udleveres til medarbejderen så vidt muligt forud for tiltrædelsen. Skolen og medarbejderen er forpligtet til at underskrive.

Stk. 3
Arbejdstidens placering fastsættes efter drøftelse mellem ledelsen og medarbejderen.

Ad § 3 Ansættelsesbrev
Det henstilles, at der gives en nyansat medarbejder en vejledende beskrivelse af det arbejde, hvormed den pågældende fortrinsvis agtes beskæftiget, og at medarbejderen får lejlighed til at gøre sig bekendt med eventuelt foreliggende skriftlige arbejdsbeskrivelser.

§ 4 Ansættelsesvilkår for timelønnede

Stk. 1
Timelønnet ansættes i henhold til § 2, stk. 2 samt nedenstående regler. Efter 3 måneders beskæftigelse, overgår den ansatte til månedsløn.

Stk. 2
Timelønnede aflønnes med en timeløn på kr. 148 (grundbeløb pr. 31. marts 2012).

Stk. 3
Herudover kan der aftales tillæg for særlige kvalifikationer og funktioner.

Stk. 4
Den timelønnede får løn for det faktisk udførte arbejde. Der skal således udbetales løn for de præsterede arbejdstimer.

Stk. 5
For medarbejdere under 18 år udgør timelønnen for 16-årige og 17-årige henholdsvis 66 % og 74 % af timelønnen jf. § 5, stk. 1.

Antallet af ansatte under 18 år i forhold til antallet af ansatte over 18 år må ikke overstige følgende:

Antal over 18 år	Antal under 18 år
1 - 5	1
6 - 10	2
11 - 15	3

Stk. 6
Der indbetales ikke pension til timelønnede.

Stk. 7
Barselslovens bestemmelser gælder for timelønnede.

Stk. 8
Ferielovens bestemmelser gælder for timelønnede.

Stk. 9
Timelønnede får under sygdom og tilskadekomst dagpenge efter dagpengeloven.

Stk. 10
For timelønnede finder lov om lønmodtageres ret til fravær fra arbejde af særlige familiemæssige årsager, anvendelse.

Stk. 11
For timelønnede uden fast ugentligt timetal, kan ansættelsesforholdet ophæves fra dag til dag. Ved sygdom betragtes ansættelsen som ophævet.

Stk. 12
For timelønnede med fast ugentligt timetal gælder følgende opsigelsesvarsler:

Efter uafbrudt beskæftigelse	Fra arbejdsgivers side	Fra medarbejders side
1 – 3 mdr. ved skolen	7 dage	3 dage
3 mdr. og derover	14 dage	7 dage

Stk. 13
Ved opsigelse af en medarbejder, der opfylder anciennitetskravene til fratrædelsesgodtgørelse i Funktionærloven, skal arbejdsgiveren ved medarbejderens fratræden yde en fratrædelsesgodtgørelse i henhold til Funktionærlovens § 2a.

§ 5 Lønbestemmelser

Stk. 1
Medarbejderne aflønnes efter statens skalatrin 14, 17, 21. Til skalatrin 14 ydes et årligt tillæg på kr. 1.957 (marts 2012-niveau). Til skalatrin 21 ydes et årligt tillæg på kr. 2.000 (marts 2012-niveau).

Pr. 1. april 2025 forhøjes tillægget på skalatrin 14 med 1.993 kr. årligt (marts 2012-niveau). Samlet tillæg udgør herefter 3.950 kr. årligt. Tillægget gøres pensionsgivende pr. 1. april 2025.

Pr. 1. april 2025 ydes der til skalatrin 17 et tillæg på 2.280 kr. årligt (marts 2012-niveau). Tillægget gøres pensionsgivende pr. 1. april 2025.

Pr. 1. april 2025 forhøjes tillægget på skalatrin 21 med 1.560 kr. årligt (marts 2012-niveau). Samlet tillæg udgør herefter 3.560 kr. årligt. Tillægget gøres pensionsgivende pr. 1. april 2025.

Stk. 2
Lønnen reguleres i overensstemmelse med den til enhver tid gældende lønjusteringsaftale for statens tjenestemænd.

Stk. 3
Alle skalatrin er 2-årige, således at oprykning fra et skalatrin til det næste finder sted efter optjening af 2 års lønanciennitet.

Stk. 4
Der skal aftales tillæg for særlig funktion som køkkenleder og serviceleder. Herudover kan der for alle ansatte aftales tillæg for særlige kvalifikationer og funktioner. Eventuelle tillæg er pensionsgivende.

Parterne er enige om, at forhandling af tillæg bør gennemføres ved ansættelse og ved en årlig aftalt forhandling på den enkelte skole.

Stk. 5

Lønnen til medarbejdere ansat som skolerengøringsassistenter, chaufførerog kantinemedarbejdere på skoler, der holder lukket i mere end 5 uger, beregnes efter de i stk. 1 nævnte skalatrin og ud fra en beskæftigelsesgrad, der beregnes som følger:

$$\frac{\text{Ugentlige timer x 40 (uger) + hovedrengøringstimer}}{\text{1676 (timer)}} = \text{beskæftigelse}$$

Månedslønnen beregnes herefter som:

$$\frac{\text{Beskæftigelsesgraden x årslønnen}}{\text{12 (måneder)}} = \text{månedslønnen}$$

Ad stk. 5

Den særlige lønberegningsteknik skal ses på baggrund af, at disse har et mindre antal årlige arbejdsdage end andre under overenskomstens område. Den angivne beregningsmetode sikrer, at de pågældende får udbetalt en årlig løn, der svarer til den faktiske arbejdstid opgjort på årsbasis. Lønnen fordeles ligeligt på 12 måneder.

"Det aftalte årlige antal arbejdstimer" findes ved at multiplicere det daglige timetal med det antal dage, hvor der arbejdes.

En medarbejders merarbejde, f.eks. på grund af andres sygdom, må ikke indgå i beregningen af beskæftigelsesgraden, men honoreres særskilt.

Bestemmelsen kan illustreres ved følgende eksempel:
Medarbejder A - der den 1. april 2024 er på skalatrin 17 (stedtillægssats IV) - er ansat til i skoleåret at arbejde 40 uger à 20 timer = 800 timer.
Det er endvidere aftalt, at A herudover skal deltage i hovedrengøring 37 timer pr. år.
Det aftalte årlige antal arbejdstimer for A er således 837, og A's beskæftigelsesgrad

$$Beskæftigelsesgrad = \frac{837}{1676}$$

Da årslønnen til en fuldtidsbeskæftiget på skalatrin 17 (stedtillægssats IV) pr. 1. april 2024 udgør 304.312 kr. udgør A's årsløn pr. denne dato:

$$\frac{304.132 \ * 837}{1676} = 151.885\ kr.$$

$$A's\ månedsløn = \frac{151.885\ kr.}{12} = 12.657{,}10\ kr.$$

Det bemærkes, at de nævnte lønninger er ekskl. eventuelle ulempetillæg. Sådanne tillæg opgøres særskilt med henblik på udbetaling samtidig med en månedsløn.

Opmærksomheden henledes i øvrigt på, at lønnen for udførelse af hovedrengøring ved skolen m.v. skal følge samme lønudbetalingstermin, som gælder ved udbetaling af sædvanlig løn.

Stk. 6
For øvrige ansatte samt skoler, der ikke holder lukket i mere end 5 uger, beregnes lønnen som 1/12 af årslønnen efter de i stk. 1 nævnte skalatrin.

For deltidsbeskæftigede beregnes månedslønnen som en forholdsmæssig del af lønnen for fuldtidsbeskæftigede.

Bemærkning:

Hvis den ansattes opgaver dækker over flere stillingsbetegnelser inden for overenskomsten, beregnes lønnen til medarbejderen efter de regler, der gælder for hovedparten af den ansattes opgaver.

Stk. 7
Inden skolerne træffer aftale om jobordninger (fx fleksjob, skånejob, jobtræning i aktivperioden) indenfor denne overenskomst, kan 3F og den skoleforening, som skolen er medlem af, orienteres om aftalens betingelser. Dette kan ske ved skriftlig fremsendelse af udkast til aftale til 3F evt. pr. mail til: den.offentlige.gruppe@3f.dk og skoleforeningen.

Skolen modtager tilbagemelding indenfor 10 arbejdsdage, juli måned undtaget.

Der henvises desuden til bilag 3.

Stk. 8
Skolen søger at tilbyde en så højbeskæftigelsesgrad (ugentligt timetal) ved skolen som muligt, eventuelt som tilbud om kombinationsansættelse under overenskomsten.

Stk. 9
Der henvises til bilag 4 "Serviceassistentelever og ejendomsserviceteknikelever" vedr. løn og øvrige ansættelsesvilkår for serviceassistentelever og ejendomsserviceteknikelever.

§ 6 Lønanciennitet
Stk. 1
Ved ansættelse medregnes i lønancienniteten al forudgående ansættelse i tilsvarende stillinger samt evt. andet for arbejdet relevant beskæftigelse.

For medarbejdere ansat efter 1. oktober 2018 optjenes der fuld lønanciennitet for beskæftigelse på 15/37 eller derover. Ved en beskæftigelses på under 15/37 optjenes lønancienniteten forholdsmæssigt. Timelønsansættelse er ikke anciennitetsgivende.

Den skoleforening, som skolen er medlem af, rådgiver skolen vedr. lønindplaceringen, såfremt skolen anmoder herom.

Stk. 2
Fravær i forbindelse med sygdom, graviditet, barsel og adoption medregnes ved beregning af lønanciennitet.

§ 7 Lønudbetaling
Lønnen udbetales månedsvis bagud, og der udleveres til medarbejderen en specificeret oversigt over det udbetalte beløb samt eventuelle indbetalte pensionsbidrag.

§ 8 Pension
Stk. 1
Medarbejderne er omfattet af pensionsordningen hvis de:

1. er fyldt 21 år
2. har mindst 4 måneders lønanciennitet – denne anciennitet kan være medbragt fra tidligere ansættelse, jf. § 6, stk. 1.
3. er beskæftiget gennemsnitlig mindst 8 timer pr. uge.

Stk. 2
Pensionsordningen oprettes med virkning fra den 1. i den måned, hvor alle betingelserne efter stk. 1 er opfyldt i hele måneden.

Stk. 3
Det samlede pensionsbidrag udgør 14,5 % af de pensionsgivende løndele.

Pr. 1 april 2025 udgør det samlede pensionsbidrag 15 % af de pensionsgivende løndele.

Skolen udreder og indbetaler det fulde pensionsbidrag for den ansatte i tilknytning til lønudbetalingen – altså både egetbidraget, der udgør 1/3, og arbejdsgiverbidraget, der udgør 2/3. Lønspecifikationen skal indeholde oplysning herom.

Eksempel.
Pr. 1. april 2024

Pensionsgivende årsløn på skalatrin 17 (fuldtidsansat)	*275.669 kr.*
Samlet årlig pensionsindbetaling 14,5 %	*39.972 kr.*
Arbejdsgiverbetalt arbejdsgiverbidrag 2/3	*26.648 kr.*
Arbejdsgiverbetalt egetbidrag 1/3	*13.324 kr.*

Stk. 4
Der indbetales pensionsbidrag af deltidsansattes betaling for tjeneste udover den nedsatte arbejdstidsnorm, men inden for den fuldtidsnorm, der er fastsat i denne aftale.

Stk. 5
For alle nyansatte sker pensionsindbetalinger til PensionDanmark A/S.

Ved ansættelse af medarbejdere i henhold til *lov om sociale klausuler på offentlige tilskudsområder § 15* (fleksjob, skånejob, jobtræning i aktivperioden) kan der dispenseres for indbetaling af pension til PensionDanmark. Dispensationen skal godkendes skriftligt af såvel den skoleforening, som skolen er medlem af, som 3F.

Bemærkning:
Ansatte, der får indbetalt pension til Pension Danmark er omfattet af gruppeliv via deres pensionsordning. Når der indbetales til en anden pensionsordning end Pension Danmark, kan skolen oprette gruppeliv gennem Forenede Gruppeliv. Skolen kan tage kontakt til deres skoleforening for yderligere rådgivning. Det er skolens ansvar at sikre, at den ansatte er omfattet af gruppeliv under ansættelsen ved skolen.

Ved forhøjede indbetalinger i henhold til denne overenskomsts lønindplacering kan disse indsættes på den eksisterende pensionsordning.

Stk. 6
Ansatte, der er berettiget til tjenestemandspension, bevarer denne som en personlig ordning.

§ 9 Arbejdstid og deltidsansættelse

Stk. 1
Den ugentlige arbejdstidsnorm for fuldtidsansatte er 37 timer opgjort over en 4-ugers periode.

Medarbejdere med varierende ugentlig arbejdstid får en tjenesteliste, der omfatter en periode på mindst 4 uger med angivelse af tjenestens beliggenhed og fridagenes placering.

Tjenestelisten skal indeholde arbejde udført ved skolens særlige arrangementer.

Stk. 2
Den daglige normale arbejdstid lægges mellem kl. 06.00 og kl. 17.00. Arbejdet tilrettelægges normalt over en 5-dages uge.

Stk. 3
Pauser medregnes i arbejdstidsopgørelsen, hvis de er af mindre end 1/2 time's varighed og den ansatte står til rådighed for arbejdsgiveren og ikke må forlade arbejdsstedet.

Pauser, der har en varighed udover 1/2 time eller hvor medarbejderen ikke står til rådighed eller kan forlade arbejdspladsen, medregnes ikke i arbejdstidsopgørelsen.

Stk. 4
Arbejdstidens fordeling på ugens enkelte dage fastsættes under hensyn til skolens arbejdsgang og efter drøftelse med medarbejderen.

Ad § 9
Der skal tilbydes deltidsansatte øget arbejdstid, forinden der træffes beslutning om ansættelse af ny arbejdskraft.

§ 10 Ulempetillæg
Stk. 1
Der ydes følgende tillæg for arbejde på:

Mandage – fredage fra kl. 17.00-06.00	kr. 22,32 pr. time
Lørdage efter kl. 14, mandage kl. 00-04 og hverdage efter skæve helligdage kl. 00-04	kr. 39,92 pr. time
Søn- og helligdage kl. 00-24	kr. 39,92 pr. time

Tillæggene er i marts 2012-niveau, og reguleres efter statens satser.

Stk. 2
Ulempetillæg optjenes og udbetales uafhængigt af overarbejdsbetaling.

Stk. 3
Der er mulighed for lokalt at indgå aftale om konvertering af ulempetillæg – jf. bilag 2.

§ 11 Hovedrengøringstillæg
For almindelig hovedrengøring og for afsluttende rengøring efter håndværkere ydes et tillæg på kr. 6,88 pr. time i marts 2012-niveau. Tillæg opgøres særskilt med henblik på udbetaling i forbindelse med den næstkommende månedsløn.

Der er mulighed for lokalt at indgå aftale om konvertering af hovedrengøringstillæg – jf. bilag 2.

§ 12 Dispositionstillæg
Der kan betales medarbejderen et dispositionstillæg på 10.500 kr. i årligt grundbeløb (marts 2012-niveau). Tillægget betales som kompensation for forpligtelsen til normalt at være til disposition

uden for sædvanlig arbejdstid samt for tilfældige forøgelser i arbejdsbyrden ved den/de skoler, hvor den pågældende udfører normal tjeneste. Ved udkald og længerevarende forøgelse af den daglige arbejdstid gives takstmæssig overarbejdsbetaling.

Der er mulighed for lokalt at indgå aftale om konvertering af dispositionsstillæg – jf. bilag 2.

§ 13 Vinterordning

Ved udkald til arbejde med snerydning og glatførebekæmpelse uden for normal arbejdstid honoreres som ved overarbejde.

Der er mulighed for lokalt at indgå aftale om konvertering af vinterordning – jf. bilag 2.

§ 14 Mer- og overarbejde

Stk. 1
Ved merarbejde anses i denne overenskomst arbejde ud over medarbejderens aftalte ugentlige arbejdstidsnorm og op til den i § 9, stk. 1 fastsatte fuldtidsnorm.

Stk. 2
Ved overarbejde anses i denne overenskomst

a. arbejde ud over den fastsatte fuldtidsnorm opgjort over en 4-ugers periode.
b. arbejde ud over 8 timer pr. dag.

Stk. 3
Overarbejdsbetaling opgjort efter stk. 2, litra b medtages ikke ved opgørelsen af stk. 2, litra a ovenfor.

Stk. 4
Merarbejde betales med timeløn, der beregnes som 1/1924 af medarbejderens årsløn.

Stk. 5
Overarbejde betales med sædvanlig timeløn med et tillæg på 50%.

Stk. 6
Når en medarbejder tilsiges til at udføre mer- eller overarbejde, skal dette så vidt muligt meddeles dagen forud inden arbejdstids ophør.

For manglende varsel til mer- eller overarbejde ydes pr. gang et tillæg, svarende til søndagstillæg jf. § 10 om ulempetillæg.

Stk. 7
Mer- og overarbejde opgøres pr. påbegyndt halve time pr. dag.

Ad § 14
Det henstilles, at overarbejde i videst muligt omfang undgås. Når overarbejde forekommer, skal afspadsering så vidt muligt finde sted. Afspadseringstidspunktet fastsættes efter drøftelse med medarbejderen.

Bemærkning: I opgørelsen af, hvornår der skal honoreres med overarbejde (§ 14, stk. 2) eller ulempetillæg (§ 10, stk. 1.), skal følgende iagttages:

Arbejdstiden opgøres over 4 uger, der normalt starter en mandag, jf. § 9, stk. 1. Dvs.

- *Præsterede arbejdstimer ud over den fastsatte fuldtidsnorm opgjort over 4 uger honoreres med overarbejde jf. § 14, stk. 5. Der udbetales både ulempetillæg jf. § 10 og overarbejde jf. § 14, når arbejdstimerne er præsterede ud over den fastsatte fuldtidsnorm opgjort over 4 uger (jf. § 14, stk. 2) og når arbejdstimerne er præsteret på mandage - fredage kl. 17 – 06, på lørdage efter kl. 14.00, eller på søn- og helligdage (jf. § 10, stk. 1).*

§ 15 Deltagelse i feriekoloni

Honorering for deltagelse i feriekoloni og lign. forhandles lokalt under hensyn til aftalte forhold for øvrige deltagende medarbejdergrupper.

§ 16 Fridage

Stk. 1
1. maj er fridag fra kl. 12.00.

Grundlovsdag, 24. december og 31. december er hele fridage.

Stk. 2
For arbejde på 1. maj efter kl. 12 samt på grundlovsdag, 24. december og 31. december ydes overarbejdsbetaling efter § 14, stk. 5.

§ 17 Søgnehelligdagsbetaling

Medarbejdere på månedsløn oppebærer fuld løn på søgnehelligdage.

Til timelønnede medarbejdere, som inden for de seneste 6 dage forud for en søgnehelligdag eller 6 dage forud for en institutionslukningsperiode op til søgnehelligdagen har været beskæftiget med den pågældendes normale ugentlige arbejdstid, betales løn svarende til en normal arbejdsdag.

Er bestemmelsen om forudgående beskæftigelse forud for en søgnehelligdag eller en skolelukningsperiode op til søgnehelligdagen ikke opfyldt, betales der ikke løn for den pågældende søgnehelligdag.

Ad § 17 Søgnehelligdagsbetaling - timelønnede
Ferie, sygdom, barns 1. sygedag og 2. sygedag, tjenestefrihed uden løn, afspadsering og vagtlistefridage sidestilles med beskæftigelse, ligesom barselorlovsperioder ikke betragtes som afbrydelse af beskæftigelsen.

§ 18 Fravær som følge af sygdom og tilskadekomst

Medarbejdere på månedsløn oppebærer fuld løn under sygdom og tilskadekomst.

§ 19 Barns første og anden sygedag

Stk. 1
I henhold til det enhver tid gældende cirkulære om tjenestefrihed af familiemæssige årsager kan ansættelsesmyndigheden pt. give medarbejdere på månedsløn hel eller delvis tjenestefrihed til pasning af et sygt barn på barnets 1. og 2. sygedag, når:
1. Hensynet til barnets forhold gør dette nødvendigt
2. Forholdene på tjenestestedet tillader det
3. Barnet er under 18 år og
4. Barnet er hjemmeværende

Stk. 2
Den 2. sygedag er den kalenderdag, der ligger i umiddelbar forlængelse af 1. sygedag, uanset om det er en arbejdsdag eller en fridag. Barns 1. og 2. sygedag kan holdes uafhængigt af hinanden, dvs. at en ansat kan holde fri på barnets 2. sygedag, selv om den pågældende ikke har holdt fri på barnets 1. sygedag. Forældre kan derfor også dele de to dage imellem sig, sådan at den ene af forældrene holder fri den 1. dag, og den anden holder fri den 2. dag.

Stk. 3
Den ansatte får under tjenestefrihed en løn, der svarer til den løn, den pågældende ville have fået under sygdom.

Stk. 4
Ved misbrug kan ansættelsesmyndigheden inddrage adgangen til tjenestefrihed efter stk. 1 for den enkelte ansatte.

Bemærkning: Bestemmelsen i § 19 er kun gældende for månedslønnede

§ 20 Graviditet, barsel, adoption og omsorgsdage
Statens til enhver tid gældende regler om fravær på grund af graviditet, barsel, adoption og omsorgsdage gælder, jf. § 32.

§ 21 Seniorfridage
Stk. 1
Ansatte i henhold til denne overenskomst har fem seniorfridage pr. år fra det kalenderår, hvor den ansatte fylder 60 år. Den ansatte skal så tidligt som muligt varsle, hvornår vedkommende ønsker at afholde sine seniordage, og arbejdsgiveren skal imødekomme tidspunktet, bortset fra de særlige tilfælde, hvor fraværet vil være uforeneligt med arbejdet. Seniordagene placeres på en sådan måde, at de 5 dage tilsammen udgør en gennemsnitlig arbejdsuge.

Stk. 2
Ikke afholdte seniorfridage kan ikke overføres til kommende år, medmindre den ansatte har været forhindret i afholdelse af seniorfridage som følge af forhold pålagt den ansatte af skolen.

Stk. 3
Ansatte kan fra det kalenderår, hvor de fylder 60 år, tilbydes en seniorsamtale med skolens ledelse. Initiativet til samtalen kan tages af skolen såvel som af den ansatte.

§ 22 Seniorbonus
Medarbejdere er omfattet af de enhver tid gældende regler om seniorbonus i staten.

§ 23 Efterindtægt
Medarbejdere er omfattet af Funktionærlovens regler om efterindtægt, jf. Funktionærlovens § 8.

§ 24 Opsigelse - månedslønnede
Stk. 1
Funktionærlovens opsigelsesvarsler anvendes, når en ansat afskediges eller selv opsiger ansættelsen. Bestemmelserne i Funktionærlovens § 2a og § 2b om fratrædelsesgodtgørelse gælder.

Bemærkning: Bestemmelsen i funktionærlovens § 5, stk. 2 om afskedigelse med forkortet varsel (120-dages reglen) finder dog ikke anvendelse.

Stk. 2
Enhver afskedigelse skal være sagligt begrundet i medarbejderens eller skolens forhold og skal meddeles medarbejderen skriftligt.
Der vedlægges en kopi af meddelelsen, som medarbejderen kan udlevere til organisationen ved dennes eventuelle inddragelse i sagen.

Stk. 3
Når medarbejderen meddeles uansøgt afskedigelse, jf. stk. 2, underrettes organisationen skriftligt herom. Underretningen skal indeholde sådanne oplysninger, at det fornødne grundlag for vurdering af afskedigelsen er til stede, medmindre oplysningerne strider mod den tavshedspligt, som følger af Straffeloven, herunder tavshedspligt med hensyn til personlige forhold.

Tilbageholder den afskedigende myndighed tavshedsbelagte oplysninger, orienteres organisationen herom i forbindelse med underretningen. Samtidig orienteres om, at medarbejderen har fået kopi af meddelelsen om afsked med henblik på en eventuel udlevering til organisationen. Den nævnte underretning sendes pr. brev eller mail til:

Fagligt Fælles Forbund (3F)
Kampmannsgade 4
1790 København V.
den.offentlige.gruppe@3f.dk

Stk. 4
Skønnes det, at afskedigelsen ikke kan anses for rimeligt begrundet i medarbejderens eller skolens forhold, kan 3F inden for en frist på 1 måned kræve spørgsmålet forhandlet med skolen. Skoleforeningen, som skolen er medlem af, deltager i forhandlingen såfremt skolen ønsker dette.

Stk. 5
Bliver den lokale afdeling af 3F og skolen ikke enige, kan parterne efter forhandlingen skriftligt kræve spørgsmålet indbragt for de centrale parter.

Indbringelse for de centrale parter skal foretages inden for en frist af 10 arbejdsdage fra den i stk. 4 afholdte forhandling (juli måned fraregnet).

De respektive parter kan fravige fristerne i stk. 4 ved aftale.

Stk. 6
Opnås der ikke enighed ved forhandlingen mellem parterne, kan sagen inden for en frist på 1 måned henvises til endelig afgørelse ved en voldgiftsret, der består af 4 medlemmer, hvoraf hver part vælger 2, samt en opmand der udpeges af voldgiftsrettens medlemmer.

Stk. 7
Hvis der ikke opnås enighed om udpegning af opmanden, bedes Arbejdsrettens formand om at udpege denne.

Stk. 8
Senest 1 måned efter meddelelse om voldgiftsrettens sammensætning skal 3F fremsende klageskrift til voldgiftsretten med kopi til skolen og den skoleforening, som skolen er medlem af.

Stk. 9

Senest 1 måned efter klageskriftens fremsendelse skal den skoleforening, som skolen er medlem af fremsende svarskrift til voldgiftsretten med kopi til 3F.

Stk. 10
Voldgiftsretten afsiger en motiveret kendelse senest 1 måned efter at sagen er procederet.

Stk. 11
Finder voldgiftsretten, at afskedigelsen er urimelig og ikke begrundet i medarbejderens eller skolens forhold, og hvis ansættelsesforholdet ikke kan opretholdes/genoptages, kan voldgiftsretten bestemme, at skolen udreder en erstatning til medarbejderen.

Erstatningen fastsættes af voldgiftsretten, som skal tage hensyn til sagens omstændigheder og til, hvor længe ansættelsesforholdet har varet. Erstatning kan dog max. fastsættes efter Funktionærlovens bestemmelser.

Ved godtgørelser, hvor medarbejderen har en bedre retsstilling i henhold til lovgivningen end i henhold til overenskomsten, lægges den pågældende lovgivning til grund ved sagens afgørelse.

Stk. 12
Voldgiftsretten træffer bestemmelse om fordelingen af sagsomkostningerne.

Stk. 13
Juli måned undtages den angivne tidsfrist på en måned.

§ 25 Kompetenceudvikling, arbejdsmiljø og medarbejderudviklingssamtaler

Parterne (Aftaleenheden for Frie Grundskoler og 3F) er enige om at styrke medarbejdernes kompetenceudvikling og samarbejdet om arbejdsmiljøet gennem fælles målrettet uddannelsesinitiativer i overenskomstperioden. Skolen støtter medarbejderens løbende kompetenceudvikling, og medarbejderne kan efter aftale opnå frihed til uddannelse med fuld løn. Medarbejderen har krav på en årlig medarbejderudviklingssamtale (MUS). I forlængelse af samtalen udarbejdes et notat, hvoraf eventuelt indgåede aftaler fremgår. MUS er som udgangspunkt individuel, men det kan aftales lokalt, at MUS holdes som gruppesamtaler og temasamtaler.

Skolerne opfordres til at kontakte den skoleforening, som skolen er medlem af, for vejledning om mulighederne for at søge om tilskud til skolens medarbejders efter – og/eller videreuddannelse.

§ 26 Tillidsrepræsentantregler

Medarbejderne er omfattet af tillidsrepræsentantregler – jf. bilag 1.

Opmærksomheden henledes på, at medarbejdere i henhold til denne overenskomst tillige er omfattet af "Cirkulære om aftale om samarbejde og samarbejdsudvalg i staten" jf. § 32.

§ 27 Arbejdstøj

Der ydes enten frit arbejdstøj eller et årligt tillæg på minimum kr. 655 i marts 2012-niveau.

§ 28 Tjenestefrihed

Stk. 1
Der kan gives tjenestefrihed uden løn, hvis det er foreneligt med arbejdet.

Stk. 2
Skolen har ansvaret for, at der er en ledig stilling efter endt tjenestefrihed.

§ 29 Øvrige bestemmelser
I arbejdsforholdet anses skolelederen for medarbejderens foresatte. Denne kan uddelegere den daglige ledelse til en anden person.

§ 30 Hovedaftale
Overenskomstens parter er omfattet af den til enhver tid gældende hovedaftale mellem Finansministeriet og Offentligt Ansattes Organisationer – Det statslige Område.

§ 31 Elever
Der henvises til bilag 4.

§ 32 Øvrige ansættelsesvilkår
Medarbejderne er omfattet af følgende til enhver tid gældende statslige aftaler:

1. Cirkulære om tjenestefrihed af familiemæssige årsager
2. Cirkulære om aftale om ferie
3. Cirkulære om job på særlige vilkår (Socialt Kapitel)
4. Cirkulære om visse aspekter i forbindelse med tilrettelæggelse af arbejdstiden
5. Cirkulære om aftale om seniorordninger
6. Implementering af deltidsdirektivet
7. Cirkulære om jubilæumsgratiale til ansatte i staten
8. Implementering af direktivet om lov om tidsbegrænset ansættelse
9. Cirkulære om barsel, adoption og omsorgsdage
10. Cirkulære om aftale om samarbejde og samarbejdsudvalg i staten.
11. Cirkulære om aftale om seniorbonus og seniordage

§ 33 Regler om mægling og voldgift
Stk. 1
Enhver uenighed om forståelsen af nærværende overenskomst kan af hver af overenskomstens parter (Aftaleenheden for Frie Grundskoler og 3F) søges bilagt ved mægling, eventuelt ved voldgift, efter nedenstående regler.

Stk. 2
Hvis en af parterne forlanger det, skal striden søges bilagt ved et mæglingsmøde, der afholdes inden for en frist af 1 måned. Fristen kan ved aftale forlænges.

Stk. 3
Opnås der ikke ved denne mægling en løsning af striden, kan sagen af hver af parterne henvises til endelig afgørelse ved en voldgiftsret, der består af 4 medlemmer, hvoraf hver part vælger 2, samt en opmand, der udpeges af voldgiftsrettens medlemmer.

Stk. 4
Hvis der ikke opnås enighed om udpegning af opmanden, bedes Arbejdsrettens formand om at udpege denne.

Stk. 5
Voldgiftsretten afsiger en begrundet kendelse senest 1 måned efter, at sagen er procederet.

§ 34 Ikrafttræden
Stk. 1
Overenskomsten træder i kraft den 1. april 2024.

Stk. 2
Overenskomsten kan af hver af parterne opsiges skriftligt med 3 måneders varsel til den 31. marts, dog tidligst den 31. marts 2026.

Stk. 3
Indtil der indgås en ny overenskomst, fastsættes løn og arbejdstid efter de aftaler, der var gældende den dag overenskomsten er opsagt.

Den 1. april 2024

Aftaleenheden for Frie Grundskoler:

Danmarks Private Skoler – grundskoler og gymnasier:

Karsten Suhr

Dansk Friskoleforening:

Søren Stein Brinck

Lilleskolernes Sammenslutning:

Sune Jon Hansen

Foreningen af Tyske Mindretalsskoler (DSSV):

Anke Tästensen

Fagligt Fælles Forbund (3F):

Nikolaj Hillemann

Bilag 1

Tillidsrepræsentantregler

§ 1 Afgrænsning
Stk. 1
Som tillidsrepræsentant forstås personer, som repræsenterer mindst 5 personer omfattet af denne overenskomst ved en skole. Tillidsrepræsentanten vælges blandt medarbejdere med mindst et halvt års ansættelse ved skolen, og valget anmeldes over for skolen.

Stk. 2
Ved skoler, hvor det tekniske personale er repræsenteret med 4 personer eller derunder, kan der vælges tillidsrepræsentant, hvis skolen og medarbejderne er enige herom.
Det kan ligeledes aftales, at 2 eller flere overenskomstgrupper på en skole indgår i valgforbund og tilsammen vælger 1 tillidsrepræsentant, som repræsenterer mindst 5 medarbejdere.

Stk. 3
Ved skoler, hvor det tekniske personale ikke har valgt tillidsrepræsentant, udgør det tekniske personale på skolen tilsammen den lokale repræsentant.

Stk. 4
Skolen er berettiget til over for 3F at gøre indsigelse mod valget i henhold til stk. 1 og 2, når dette sker inden for 3 uger efter anmeldelsen.

§ 2 Tillidsrepræsentantens opgaver
Stk. 1
Det er blandt andet tillidsrepræsentantens opgave, såvel over for 3F som over for skolen, at gøre sit bedste for at fremme og vedligeholde rolige og gode arbejdsforhold. Tilsvarende pligt påhviler skolens ledelsesrepræsentanter.

Stk. 2
Tillidsrepræsentanten fungerer i øvrigt som talsmand for de medarbejdere, tillidsrepræsentanten er valgt iblandt, og kan som sådan over for skolens ledelse forelægge forslag, henstillinger og klager fra medarbejdere samt optage forhandlinger om lokale spørgsmål.

Stk. 3
Tillidsrepræsentanten orienteres ved forestående afskedigelser af personale. Tillidsrepræsentanten holdes bedst muligt orienteret om ansættelse af personale og andre skridt fra ledelsens side inden for pågældende medarbejdergruppe.

§ 3 Tillidsrepræsentantens tidsforbrug m.v.
Tillidsrepræsentanten udfører de påhvilende hverv, således at det medfører mindst mulig forstyrrelse af arbejdet. I øvrigt anvendes kun den tid, der er nødvendig til tillidsrepræsentantarbejdets forsvarlige udførelse, når hensyn til skolens størrelse og eventuelle lokale forhold iagttages.

§ 4
Når skolen lægger beslag på en tillidsrepræsentant, eller tillidsrepræsentanten retter henvendelse til skolens ledelse om spørgsmål, der angår skolen og medarbejderne, medregnes tidsforbruget i arbejdstidsopgørelsen.

§ 5
Stk. 1
Hvis det er nødvendigt, at en tillidsrepræsentant forlader skolen i sin normale arbejdstid for at opfylde sine forpligtelser som tillidsrepræsentant, skal der forud træffes aftale herom med skolens ledelse, jf. dog stk. 2. I disse tilfælde medregnes tidsforbruget som anført i § 4.

Stk. 2
Hvis tillidsrepræsentanten i en akut situation ikke kan træffe forudgående aftale, jf. stk. 1, skal pågældende ved først givne lejlighed orientere skolens ledelse om fraværet.

Stk. 3
Tillidsrepræsentanten gives mulighed for at mødes med nyansatte medarbejdere i arbejdstiden.

§ 6 Frihed
Efter anmodning gives der – når forholdene på skolen i det enkelte tilfælde tillader det - tillidsrepræsentanten fornøden tjenestefrihed med løn med henblik på

1. deltagelse i de af personaleorganisationerne arrangerede tillidsrepræsentantkurser
2. udøvelse af hverv, hvortil tillidsrepræsentanten er valgt inden for sin forhandlingsberettigede personaleorganisation

§ 7 Afskedigelsesbestemmelser m.v.
Stk. 1
En tillidsrepræsentants afskedigelse skal begrundes i tvingende årsager. Afskedigelse af en tillidsrepræsentant kan ske med den pågældendes individuelle aftale- eller overenskomstmæssige opsigelsesvarsel tillagt 3 måneder, dog minimum 6 måneder.

Stk. 2
Inden en tillidsrepræsentant afskediges eller forflyttes med den virkning, at vedkommende forhindres i at udføre sit tillidsrepræsentanthverv, skal sagen være forhandlet mellem skolen og 3F efter følgende regler:

1. Skoleforeningen kan kræve forhandlingen afholdt inden for en frist af 14 dage efter at 3F har modtaget meddelelsen om den påtænkte opsigelse.
2. Hvis 3F skønner, at den påtænkte afskedigelse/forflyttelse ikke er rimeligt begrundet i tillidsrepræsentantens eller skolens forhold, kan 3F inden for en frist af 14 dage efter den i punkt 1 nævnte forhandling skriftligt kræve afskedigelsen/forflyttelsen fagretligt behandlet efter bestemmelserne i overenskomstens § 24, stk. 4 og 5.

Stk. 3
En tillidsrepræsentants arbejdsforhold kan ikke afbrydes før 3F har fået lejlighed til at prøve berettigelsen af afskedigelsen ved fagretlig behandling.

Stk. 4
Ved behandling af spørgsmålet om afskedigelsens/forflyttelsens berettigelse nedsættes en voldgift efter de retningslinjer, som fremgår af overenskomstens § 24 om behandling af afskedigelsessager.

Voldgiften afsiger en motiveret kendelse i henhold til de regler om underkendelse og erstatning, der fremgår af overenskomstens § 24 om behandling af afskedigelsessager.

Kommentar:
Det bemærkes, at tillidsrepræsentanter er beskyttet (yderligere) mod usaglige opsigelser, idet påtænkt afsked af en tillidsrepræsentant altid skal begrundes i tvingende årsager.

§ 8 Uoverensstemmelser
Uenighed om forståelsen af denne aftale behandles efter bestemmelserne i overenskomstens § 33 om mægling og voldgift.

Bilag 2

Aftale om konvertering af tillæg

§ 1 Aftalens område

Aftalen gælder for medarbejdere omfattet af overenskomsten indgået mellem Aftaleenheden for Frie Grundskoler og 3F.

§ 2 Årligt ulempetillæg eller faste ulempetillæg pr. tjeneste/vagt

Stk. 1
Det kan ved lokal aftale bestemmes, at såvel arbejdstidsbestemte ydelser som arbejdsbestemte tillæg o. lign. helt eller delvist konverteres til et årligt ulempetillæg eller til et fast ulempetillæg pr. tjeneste/vagt. Disse aftaler indgås mellem de lokale parter, dvs. skolen og de (lokale) repræsentanter for vedkommende forhandlingsberettigede organisation.

Stk. 2
Som grundlag for fastsættelse af tillæggets størrelse kan f.eks. indgå:

- Tillæg for tjeneste mellem kl. 17.00 og kl. 06.00
- Tillæg for tjeneste for lørdage/mandage
- Tillæg for tjeneste på søndage
- Tillæg for normaltjeneste i aften- og natperioden/holddrift
- Overarbejde/merarbejde
- Dispositionstillæg
- Hovedrengøringstillæg
- Vinterordning
- Arbejdsbestemte kvalifikationstillæg
- Genetillæg
- Arbejdsbestemte tillæg i øvrigt

Bemærkninger:
Alle former for arbejdstidsbestemte ydelser og arbejdsbestemte tillæg kan således indgå i aftalen. Egentlige omkostningsdækkende beløb, som f.eks. befordrings- og godtgørelse vedr. arbejdstøj, kan ikke omfattes af aftalen.

Stk. 3
Omlægninger fra takstmæssige ydelser til årlige tillæg eller faste tillæg pr. gang
a) er udgiftsneutrale for skolen eller
b) indebærer en forhøjelse af tillæggene i form af funktionsbestemte tillæg, som gives f.eks. på grundlag af en samlet vurdering af arbejdstilrettelæggelsen.

Bemærkninger:
Opmærksomheden skal henledes på, at der er mulighed for at aftale at omlægge ydelser efter stk. 2 til funktionsløn. Funktionsløn kan i øvrigt anvendes til at honorere for elementer i arbejdstilrettelæggelsen, der traditionelt har været forbundet med arbejdstidsbestemte ydelser som arbejdsbestemte tillæg o. lign.

Stk. 4
For den enkelte ansatte fastlægges det årlige ulempetillæg eller faste ulempetillæg for den enkelte vagt/tjeneste under hensyn til omfanget og karakteren af den tjeneste og/eller de opgaver, tillægget skal godtgøre. Hvis der i den lokale aftales gyldighedsperiode sker ændringer i de satser/beløb, som indgår i grundlaget for ulempetillæggets størrelse, foretages der tilsvarende ændring af den enkeltes ulempetillæg.

Stk. 5
Det årlige ulempetillæg udbetales forholdsmæssigt og samtidig med den almindelige lønudbetaling. Faste ulempetillæg pr. tjeneste/vagt opgøres særskilt med henblik på udbetaling samtidig med en almindelig lønudbetaling.

Bemærkninger:
For ansatte med ret til fuld løn under sygdom indgår det aftalte årlige ulempetillæg som en fast påregnelig løndel og indgår i lønudbetalingen ved fravær som følge af ferie, sygdom, barsel, adoption, omsorgsdage og genindkaldelse.

For ansatte med ret til fuld løn under sygdom indgår fast påregnelige ulempetillæg pr. tjeneste/gang i lønnen ved fravær som følge af ferie, sygdom, barsel, adoption, omsorgsdage og genindkaldelse

Stk. 6
Faste månedlige tillæg, der ydes i stedet for ulempetillæg, jf. overenskomstens §§ 10, 11, 12 og 13 i medfør af nærværende bilag 2, er pensionsgivende, med mindre det udtrykkeligt fremgår af den lokale aftale om konvertering af tillæggene til fast månedligt tillæg at dette tillæg ikke er pensionsgivende.

§ 3 Lokalaftalens omfang
Den lokale aftale kan omfatte

- Én eller flere personalegrupper eller enkeltpersoner

§ 4 Lokalaftalens gyldighedsperiode og opsigelse

Stk. 1
Den lokale aftale gælder i mindst et år fra den aftalte ikrafttrædelsesdato.

Bemærkninger:
Hvis der i den lokale aftales gyldighedsperiode sker (væsentlige) ændringer i aktivitetsniveauet, f.eks. indskrænkning/udvidelse af åbningstiden eller lignende, der på afgørende vis ændrer på grundlaget for beregningen af tillæg, kan der ske en tilsvarende forholdsmæssig justering af det konverterede tillæg.

Det vil være naturligt at foretage en sådan justering på det tidspunkt, hvor de pågældende aktivitetsændringer er konstateret, med henblik på samtidig ændring af tillæg.

Stk. 2
Aftalen kan skriftligt af hver af parterne opsiges med tre måneders varsel, tidligst til udløbet af gyldighedsperioden aftalt efter stk. 1.

Stk. 3
Hvis parterne ikke opnår enighed om fornyelse af aftalen, betales fra gyldighedsperiodens udløb, jf. stk. 2, de ydelser og tillæg, der er aftalt omfattet efter § 2, efter overenskomstens bestemmelser herom.

Bilag 3

Vejledning til ansættelse efter socialt kapitel

Aftaleenheden for Frie Grundskoler og 3F ønsker med denne vejledning at støtte skoler, der ønsker at ansætte personale efter de sociale kapitler.

Konstruktiv dialog

Forud for ansættelse af medarbejder efter Det Sociale Kapitel er det vigtigt, at der mellem skolens ledelse og de ansatte er en konstruktiv drøftelse af formålet med ansættelsen. Åbenhed omkring formål og betingelser for ansættelse efter de sociale kapitler vil skabe de bedste rammer for, at den nye kollega føler sig velkommen.

Mange muligheder

Der findes flere former for ansættelse efter de sociale kapitler, alt efter hvilken ordning den nye medarbejder hører under. For at være bedst muligt forberedt på den konkrete ansættelse anbefales det, at man søger nogle nyttige oplysninger om ansættelsesformerne, herunder hvilke betingelser der skal være opfyldt.
Eventuelle spørgsmål i forbindelse med ansættelse efter de sociale kapitler kan rettes til 3F eller Aftaleenheden for Frie Grundskoler.

Bilag 4

Serviceassistentelever og ejendomsserviceteknikelever

Løn:
Elever der ansættes med uddannelsesaftale indgået i henhold til lov om erhvervsuddannelser aflønnes således:

Serviceassistentelever:
Eleverne aflønnes med følgende procentsatser af grundlønnen på skalatrin 14 samt særligt skalatrinstillæg i henhold til § 5, stk. 1:

1. – 12. måned:	64 %
13. og følgende måneder:	67 %
Elever der ved elevkontraktens indgåelse er fyldt 25 år:	100 %.

Ejendomsserviceteknikelever:
Eleverne aflønnes med følgende procentsatser af grundlønnen på skalatrin 14 samt særligt skalatrinstillæg i henhold til § 5, stk. 1:

1. og 2. uddannelsesår:	81 %
3. og 4. uddannelsesår:	90 %
Elever der ved elevkontraktens indgåelse er fyldt 25 år:	100 %.

Øvrige ansættelsesvilkår:

Elever tilknyttes i praktikperioderne en praktikleder, så det uddannelsesmæssige aspekt i praktikperioderne sikres.

Elever følger alle øvrige forhold i overenskomsten mellem Aftaleenheden for Frie Grundskoler og 3F om løn- og arbejdsforhold for rengøringsassistenter, køkkenmedarbejdere, chauffører, tekniske servicemedarbejdere og tekniske serviceledere.

Bilag 5

Skema til overenskomstindgåelse

Vedrørende tilslutning til overenskomst for rengøringsassistenter, køkkenmedarbejdere, chauffører, tekniske servicemedarbejdere og tekniske serviceledere.

Bestyrelsen for undertegnede skole giver hermed fuldmagt til:

- ☐ Danmarks Private Skoler
- ☐ Dansk Friskoleforening
- ☐ Lilleskolernes Sammenslutning
- ☐ Foreningen af Tyske Mindretalsskoler (DSSV)

til at indgå overenskomst med 3F for rengøringsassistenter, køkkenmedarbejdere, chauffører, tekniske servicemedarbejdere og tekniske serviceledere, der er ansat ved skolen.

Fuldmagten indebærer at "Overenskomst for rengøringsassistenter, køkkenmedarbejdere, chaufører, tekniske servicemedarbejdere og tekniske serviceledere" med tilhørende aftaler indgået mellem 3F og Aftaleenheden* får virkning fra nedennævnte ikrafttrædelsesdato, ligesom efterfølgende fornyelser af overenskomsten med tilhørende aftaler gælder for skolen.

Skole: _____

Skole nr. _____

CVR nr. _____

Adresse: _____

_____

Telefonnr. _____ **E-mail:** _____

Ikrafttrædelsesdato: _____

Bestyrelsens underskrift:

_____ **den** _____

Sted Dato

Formandens navn: _____

Formandens underskrift: _____

Overenskomstparternes accept:

Skoleforening: _____

Dato og underskrift

3F: _____

Dato og underskrift

Sendes til skolens forening:

- Danmarks Private Skoler, Ny Kongensgade 15, 1472 København K. Mail: info@privatskoler.dk
- Dansk Friskoleforening, Middelfartvej 77, 5466 Asperup. Mail: Df@friskolerne.dk
- Lilleskolernes Sammenslutning, Nannasgade 28, 2200 København N. Mail: post@lilleskolerne.dk
- Deutsche Schul- und Sprachverein, Vestergade 30, Postboks 242, 6200 Åbenrå. Mail: die@dssv.dk

Godkendelse af tiltrædelse:

Skolen vil modtage meddelelse om godkendelse, når parterne (3F og skoleforeningen) har godkendt tiltrædelsen. Overenskomsten har først gyldighed på skolen, når godkendelsen er modtaget.

*Aftaleenheden er skoleforeningernes samarbejdsorganisation med henblik på at kunne tilbyde medlemsskolerne overenskomster udover læreroverenskomsten.

Varenr. 2611