

Overenskomst

indgået mellem

Hans Knudsen Institut

og

**HK Service Hovedstaden
Metal Hovedstaden Industri & Byg
FOA
Lærernes Centralorganisation
Dansk Socialrådgiverforening**

2023 - 2025

Indholdsfortegnelse

§ 1 - Overenskomstens område	4
§ 2 - Lønstruktur.....	4
§ 3 - Grundløn	4
§ 4. Funktionsløn.....	6
§ 5. Kvalifikationsløn	6
§ 6. Resultatløn.....	6
§ 7. Lokal forhåndsftale.....	6
§ 8. Aftalekompetence/interessetvist vedrørende løn	6
§ 9. Funktionærlov	7
§ 10. Pension	7
§ 11. ATP	8
§ 12. Arbejdstid	8
§ 13. Medarbejdere uden højeste tjenestetid	8
§ 14. Ansættelsesbeviser	9
§ 15. Overarbejde	9
§ 16. Deltidsbeskæftigedes merarbejde.....	9
§ 17. Tillæg for forskudt arbejdstid.....	10
§ 18. Sygdom.....	10
§ 19. Børns sygdom.....	10
§ 20. Barsel.....	11
§ 21. Kompetenceudvikling	12
§ 22. Seniorpolitik.....	13
§ 23. Socialt kapital	13
§ 24. Opsigelse	13
§ 25. Faglig fleksibilitet og tryghed i ansættelsen.....	14
§ 26. Tjenestefrihed.....	14
§ 27. Ferie og feriefridage	14
§ 28. Særlig opsparing.....	15
§ 29. Timelønnede.....	15
§ 30. Elever	16
§ 31. Diskretionspligt	16
§ 32. Voldgift	16
§ 33. Hovedaftale	16
§ 34. Samarbejdsregler	16

§ 35. Tillidsrepræsentanter	16
§ 36. Arbejds miljørepræsentanter	19
§ 37. Implementering af EU-direktiver	19
§ 38. Ikrafttræden og opsigelse	19
Protokollat 1 – Elektroniske dokumenter	21
Protokollat 2 - Seniorordning	22
Protokollat 3 – Protokollat om Lokalløn	23
Overenskomstparternes bemærkninger:	24

§ 1 - Overenskomstens område

Overenskomsten omfatter – bortset fra ledere, jf. Hovedaftalens § 5, og akademikere – alle ansatte ved Hans Knudsen Institutet (i det følgende benævnt ”virksomheden”).

Overenskomsten omfatter ikke elever og lærlinge.

§ 2 - Lønstruktur

Stk. 1. Lønnen består af 4 elementer: Grundløn, jf. § 3, funktionsløn, jf. § 4, kvalifikationsløn, jf. § 5 og resultatløn, jf. § 6.

Stk. 2. For deltidsbeskæftigede reduceres lønnen i forhold til den nedsatte arbejdstid.

Stk. 3. Lønnen udbetales månedsvis bagud den sidste bankdag i måneden, og der udleveres den ansatte en specificeret oversigt over det udbetalte beløb. Følgende tekst skal stå på specifikationen: ”1/3 af det samlede pensionsbidrag er eget bidraget”.

§ 3 - Grundløn

Stk. 1. Grundløn dækker de funktioner, man er i stand til at varetage, når man er nyansat/uerfaren.

Stk. 2. Grundlønnen for kontorfunktionærer er:

Kontorfunktionærer	1. marts 2023	1. marts 2024
Kr. pr. mdr.	26.192,89	27.114,79

Stk. 3. Grundlønnen for faglærte håndværkere er:

Faglærte håndværkere	1. marts 2023	1. marts 2024
Kr. pr. mdr.	30.322,88	31.244,78

Stk. 4. Grundlønnen for ufaglærte er:

Ufaglærte	1. marts 2023	1. marts 2024
Kr. pr. mdr.	28.122,04	29.043,94

Derudover ydes et pensionsgivende tillæg på 8.652,12 kr. årligt.

Stk. 5. Grundlønnen for værkstedsassistenter med relevant faglig uddannelse er:

Værkstedsassistenter med relevant faglig uddannelse	1. marts 2022	1. marts 2023
Kr. pr. mdr.	29.736,90	30.658,80

Derudover ydes et pensionsgivende tillæg på 4.702,24 kr. årligt.

Værkstedsassisterter med relevant faglig uddannelse – 6 års sammenlagt beskæftigelse på grundlag af grunduddannelsen	1. marts 2023	1. marts 2024
Kr. pr. mdr.	30.625,45	31.547,35

Værkstedsassisterter med relevant faglig uddannelse - 10 års sammenlagt beskæftigelse på grundlag af grunduddannelsen	1. marts 2023	1. marts 2024
Kr. pr. mdr.	31.887,13	32.809,03

Stk. 6. Grundlønnen for værkstedsledere er:

Værkstedsledere	1. marts 2023	1. marts 2024
Kr. pr. mdr.	33.579,37	34.501,27

Derudover ydes et pensionsgivende tillæg på 8.107,32 kr. årligt.

Stk. 7. Grundlønnen for specialpædagoger med socialfaglige opgaver er:

Specialpædagoger	1. marts 2023	1. marts 2024
Kr. pr. mdr.	31.887,13	32.809,03

Stk. 8. Grundlønnen for speciallærere er:

Speciallærere	1. marts 2023	1. marts 2024
Kr. pr. mdr.	34.291,47	35.213,37

Stk. 9. Grundlønnen for socialrådgivere er:

Socialrådgivere	1. marts 2023	1. marts 2024
Kr. pr. mdr.	33.330,97	34.252,87

Stk. 10. Grundlønnen for værkstedsmestre ansat efter den 1. april 2005:

Værkstedsmestre	1. marts 2023	1. marts 2024
Kr. pr. mdr. Grundløntrin 1	29.748,03	30.669,93
Kr. pr. mdr. Grundløntrin 2	30.441,69	31.363,59
Kr. pr. mdr. Grundløntrin 3	31.120,44	32.042,34

Kr. pr. mdr. Grundløntrin 4	31.707,99	32.629,89
Kr. pr. mdr. Grundløntrin 5	32.477,96	33.399,86
Kr. pr. mdr. Grundløntrin 6	33.612,63	34.534,53
Kr. pr. mdr. Grundløntrin 7	34.291,46	35.213,36

Stk. 11. For øvrige medarbejdere optages drøftelse med det relevante underskrivende forbund med henblik på fastsættelse af grundløn.

§ 4. Funktionsløn

Stk. 1. Funktionsløn ydes ud over grundlønnen. Funktionsløn baseres på de funktioner (arbejds- og ansvarsområde), der er knyttet til den enkelte stilling eller gruppe af stillinger. Funktionerne skal være sådanne, som ligger ud over hvad man er i stand til at varetage, når man er nyan-sat/uerfare

Stk. 2. Funktionsløn aftales lokalt på grundlag af de funktioner, den ansatte varetager. Funkti-onsløn ydes som pensionsgivende tillæg eller ydes ved oprykning til højere løntrin.

§ 5. Kvalifikationsløn

Stk. 1. Kvalifikationsløn ydes ud over grundløn og eventuel funktionsløn. Kvalifikationsløn base-res på den enkelte medarbejders kvalifikationer. Kriterierne for kvalifikationslønnen kan tage udgangspunkt i forhold som uddannelse, erfaring, engagement, dygtighed og lignende.

Stk. 2. Kvalifikationsløn aftales lokalt på grundlag af medarbejdernes kvalifikationer. Kvalifika-tionsløn ydes som pensionsgivende tillæg eller ydes ved oprykning til højere løntrin.

§ 6. Resultatløn

Der kan indgås lokalaftale om resultatløn for enkelte eller flere af medarbejderne.

§ 7. Lokal forhåndsftale

Der kan lokalt indgås forhåndsftale om kriterier for tildeling af funktions- og kvalifikationsløn.

§ 8. Aftalekompetence/interessetvist vedrørende løn

Stk. 1. Aftale om anvendelse af §§ 4, 5 og 7 indgås mellem virksomheden og den underskrivende organisations lokale afdeling. Hvis der er valgt en tillidsrepræsentant har denne kompetencen. Denne kompetenceregulering gælder også i relation til øvrige lokalaftaler.

I aftaler om tillæg angives de kriterier, der har dannet grundlag for aftalen. Kriterierne bør frem-træde med en tydelig sammenhæng mellem opgavevaretagelsen og betalingen herfor.

Stk. 2. Såfremt der opstår en interessetvist føres der hurtigst muligt mellem virksomheden og tillidsrepræsentanten/den lokale afdeling en forhandling med henblik på at bilægge tvisten. Der ydes á conto løn, der som minimum består af grundlønnen, indtil tvisten er afgjort.

Stk. 3. Bilægges interesselisten ikke lokalt, oversendes sagen af en af parterne inden for en frist af 14 dage efter den lokale forhandling som nævnt i pkt. 2 til central forhandling mellem virksomheden/Dansk Erhverv Arbejdsgiver og det relevante underskrivende forbund. Den centrale forhandling kan kræves afholdt senest 3 uger efter modtagelsen af forhandlingsbegæringen. De centrale parterets løsninger er bindende for de lokale parter, og sagen kan ikke videreføres ved fagretlig behandling.

§ 9. Funktionærlov

For ansatte efter denne overenskomst gælder Funktionærlovens bestemmelser.

§ 10. Pension

Stk. 1. Værkstedsledere, værkstedsassistenter, værkstedsmestre og faglærte ansat efter 1. januar 2005, som er omfattet af overenskomsten, som er fyldt 18 år, og som har været ansat uafbrudt i mindst 3 mdr., har et samlet pensionsbidrag på 14 %.

Stk. 2. Pensionsbidraget til faglærte værkstedsmedarbejdere ansat før 1. januar 2005 er 17,66 %.

Stk. 3. Kontorfunktionærer, som er fyldt 18 år, og som har været ansat uafbrudt i mindst 3 måneder, har et samlet pensionsbidrag på 14 %. Efter 4 års uafbrudt anciennitet forhøjes pensionsbidraget til 15,5 %.

Stk. 4. Specialpædagoger med socialfaglige opgaver og speciallærere, som er fyldt 18 år, og som har været ansat uafbrudt i mindst 3 måneder, har et samlet pensionsbidrag på 14 %.

Stk. 5. Socialrådgivere, som er fyldt 18 år, og som har været ansat uafbrudt i mindst 3 måneder, har et samlet pensionsbidrag på 14 %.

Stk. 6. HKI betaler 2/3 af pensionsbidraget og medarbejderen 1/3 af pensionsbidraget for de medarbejdere, som er ansat efter 1. januar 2005, mens HKI fortsat dækker det fulde pensionsbidrag for medarbejdere ansat før 1. januar 2005.

Stk. 7. Der ses bort fra anciennitets- og alderskravet, såfremt medarbejderen ved ansættelse er omfattet af en kollektiv arbejdsmarkedspensionsordning.

Med virkning fra 1. juni 2023 gælder følgende nyt stk. 8-14:

Stk. 8. For værkstedsledere, værkstedassistenter, værkstedsmestre og faglærte ansat efter 1. januar 2005, som er fyldt 18 år og har været uafbrudt beskæftiget i mindst 3 mdr., betaler virksomheden 11,33 % i pensionsbidrag. Medarbejderen betaler 2,67 % i pensionsbidrag.

Stk. 9. For faglærte værkstedsmedarbejdere ansat før 1. januar 2005 betaler virksomheden 19,66 % i pensionsbidrag.

Stk. 10. For kontorfunktionærer, som er fyldt 18 år, og som har været uafbrudt ansat i mindst 3 måneder, betaler virksomheden 11,33 % i pensionsbidrag. Medarbejderen betaler 2,67 % i pensionsbidrag. Efter 4 års uafbrudt anciennitet betaler virksomheden 12,33 % i pensionsbidrag. Medarbejderen betaler 3,17 %.

Stk. 11. For Specialpædagoger med socialfaglige opgaver og speciallærere, som er fyldt 18 år, og som har været ansat uafbrudt i mindst 3 måneder, betaler virksomheden 11,33 % i pensionsbidrag. Medarbejderen betaler 2,67 % i pensionsbidrag.

Stk. 12. For socialrådgivere, som er fyldt 18 år, og som har været ansat uafbrudt i mindst 3 måneder, betaler virksomheden 11,33 % i pensionsbidrag. Medarbejderen betaler 2,67 % i pensionsbidrag.

Stk. 13. HKI dækker det fulde pensionsbidrag, jf. stk. 8-12, for medarbejdere ansat før 1. januar 2005.

Stk. 14. Der ses bort fra anciennitets- og alderskravet, såfremt medarbejderen ved ansættelse er omfattet af en kollektiv arbejdsmarkedspensionsordning.

§ 11. ATP

Der indbetales normalt ATP-bidrag for alle medarbejdere omfattet af overenskomsten.

§ 12. Arbejdstid

Den gennemsnitlige ugentlige arbejdstid er 37 timer, og skal normalt placeres på ugens 5 første dage. Arbejdstidens fordeling på ugens enkelte dage fastsættes af virksomheden under hensyn til såvel arbejdets udførelse som de pågældende medarbejdere.

Arbejdstiden er inklusive frokostpause hvor medarbejderne skal stå til rådighed.

Der kan lokalt indgås arbejdstidsaftaler, eksempelvis i forbindelse med særlige arrangementer eller indførelse af flekstid, der fraviger overenskomstens udgangspunkt.

Hvis der indgås aftale om flekstid, betales der ikke tillæg i henhold til § 17 for så vidt angår de medarbejdere, der er omfattet af flekstidsaftalen, medmindre medarbejderen er pålagt at udføre arbejdet i det nævnte tidsrum.

§ 13. Medarbejdere uden højeste tjenestetid

Medarbejdere, der er ansat til en løn, der svarer til kr. 34.000,00 eller derover, kan ansættes uden højeste arbejdstid.

Godtgørelse for merarbejde kan kun ske, hvis merarbejdet

- er pålagt medarbejderen efter særlig ordre eller
- har været en forudsætning for den forsvarlige varetagelse af de pligter, der er forbundet med stillingen, samt hvis merarbejdet
- er af midlertidig karakter,
- er af større omfang og
- har strakt sig over en periode, der normalt ikke må være mindre end 4 uger.

Der kan lokalt indgås arbejdstidsaftale eksempelvis i forbindelse med særlige arrangementer eller indførelse af flekstid, der fraviger overenskomstens udgangspunkt.

Til medarbejdere, der får særlige tillæg, som godtgørelse for over- eller merarbejde mv., kan der kun ske godtgørelse for merarbejde, hvis dette er af væsentligt større omfang end det over- eller merarbejde, der forudsættes dækket af tillægget.

Godtgørelse for merarbejdet sker enten i form af honorering eller i form af frihed. I begge tilfælde sker honoreringen skønsmæssigt.

§ 14. Ansættelsesbeviser

Stk. 1. Virksomheden udfærdiger snarest efter ansættelsesaftalens indgåelse og senest ved tiltrædelsen et ansættelsesbrev, der skal indeholde de lovpligtige oplysninger, jf. Lov om ansættelsesbeviser.

Stk. 2. Såfremt HKI ikke har udfærdiget et ansættelsesbrev inden for den frist, der er nævnt i stk. 1, eller ansættelsesbrevet er mangelfuldt, fremsætter medarbejderen eller dennes repræsentant skriftligt påkrav over for ledelsen.

Stk. 3. Er forholdet ikke berigtiget inden for en frist af 1 måned fra modtagelsen af ovennævnte meddelelse, behandles sag om betaling af godtgørelse efter reglerne om voldgift, jf. § 32.

§ 15. Overarbejde

Stk. 1. Overarbejde og afvarsling af overarbejde skal så vidt muligt varsles over for vedkommende senest dagen før inden arbejdstids ophør. For manglende varsel om overarbejde ud over en time ydes pr. 1. marts 2023 et tillæg på kr. 36,21. Pr. 1. marts 2024 udgør tillægget kr. 37,30 .

Stk. 2. Overarbejde opgøres pr. påbegyndt halve time pr. dag.

Stk. 3. Der ydes erstatningsfrihed af følgende varighed:

For de 3 første overarbejdstimer efter normal arbejdstids ophør mandag-fredag samt for overarbejdstimer, som præsteres på lørdage før kl. 12.00 ydes erstatningsfrihed med tillæg af 50%.

For øvrigt overarbejde ydes erstatningsfrihed med tillæg af 100%.

Såfremt medarbejderen melder sig syg til virksomheden inden normal arbejdstids begyndelse den dag, hvor den aftalte erstatningsfrihed skulle have fundet sted, betragtes sygdommen som en hindring for afvikling af erstatningsfrihed. Hvis medarbejderen har planlagt flere dages erstatningsfrihed, gælder hindringen også for sygdom på eventuelle efterfølgende dage med erstatningsfrihed.

Stk. 4. Overarbejde kan afregnes ved betaling i stedet for erstatningsfrihed, når arbejdskraftsituationen på arbejdspladsen tilsiger det. Dette sker under fornøden hensyntagen til den ansattes personlige forhold. I givet fald betales med samme tillæg som nævnt i stk. 3.

Stk. 5. Timeløn beregnes som 1/1924 af årslønnen. Beregningen sker på grundlag af den pågældendes løn den første i den måned, hvori overarbejdsbetalingen kommer til udbetaling.

§ 16. Deltidsbeskæftigedes merarbejde

Deltidsbeskæftigede kan efter aftale udføre merarbejde.

Deltidsbeskæftigede, som ud over den aftalte faste arbejdstid udfører tjeneste, der ikke betragtes

som overarbejde, honoreres med tilsvarende frihed. Merarbejde kan afregnes ved betaling i stedet for frihed, når arbejdskraftsituationen på arbejdspladsen tilsiger det. Dette sker under fornøden hensyntagen til den ansattes personlige forhold.

Merarbejde betales med normal timeløn (1/1924 af nettoårslønnen) inkl. pensionsbidrag heraf til medarbejdere som er omfattet af en pensionsordning.

§ 17. Tillæg for forskudt arbejdstid

For arbejde mellem kl. 17.00 og 06.00 på hverdage ydes pr. 1. marts 2023 et tillæg på kr. 28,73 pr. time. Tillægget reguleres pr. 1. marts 2024 til kr. 29,73 pr. time.

For arbejde på lørdage mellem kl. 11.00 og kl. 17.00 ydes pr. 1. marts 2023 et tillæg på kr. 34,26 pr. time. Tillægget reguleres pr. 1. marts 2024 til kr. 35,45 pr. time.

For arbejde mellem lørdag kl. 17.00 og mandag kl. 04.00, samt på søgnehellidage, 1. maj og grundlovsdag efter kl. 12.00 ydes pr. 1. marts 2023 et tillæg på kr. 64,48 pr. time. Tillægget reguleres pr. 1. marts 2024 til kr. 66,73 pr. time.

Der ydes ikke tillæg, hvis der betales overarbejde for de pågældende timer.

Tillæg for forskudt arbejdstid ydes alene såfremt arbejdet er beordret.

§ 18. Sygdom

Stk. 1. Månedslønnede medarbejdere oppebærer fuld løn under sygdom (jf. §§ 3, 4 og 6), og er endvidere under sygdom berettiget betaling af fast påregnelige tillæg.

Stk. 2. For timelønnede faglærte og ufaglærte lønarbejdere gælder dagpengeloven.

Ved tilskadekomst i tjenesten ydes dog et beløb, der andrager forskellen mellem timeløn og dagpengeydelse. Beløbet kan højst ydes i 26 uger inden for 12 på hinanden følgende måneder og kan for samme tilskadekomsttilfælde ikke ydes i mere end 26 uger regnet fra tilskadekomsttidspunktet.

§ 19. Børns sygdom

Stk. 1.

Der kan gives hel eller delvis tjenestefrihed med sædvanlig løn til pasning af et sygt barn, når barnet er under 14 år, har ophold hos den ansatte, fravær er nødvendigt af hensyn til barnet, og det er foreneligt med forholdene på tjenestestedet.

Frihed gives kun til den ene af barnets forældre, og kun indtil anden pasningsmulighed etableres og omfatter barnets første hele sygedag. Såfremt barnet bliver sygt i løbet af medarbejderens arbejdsdag, og medarbejderen må forlade arbejdet som følge heraf, er der endvidere ret til frihed med sædvanlig løn de resterende arbejdstimer den pågældende dag.

Såfremt barnet fortsat er sygt efter 1. hele sygedag, har medarbejderen ret til yderligere 1 fridag. Denne fridag afholdes uden løn, men medarbejderen kan få udbetalt et beløb fra sin særlig opsparing.

Hvis den ansatte misbruger ordningen, kan adgang til fravær inddrages. Sådan tjenestefrihed regnes ikke som sygefravær.

Virksomheden kan kræve dokumentation – fx i form af tro og loveerklæring.

Stk. 2. Til medarbejdere, for hvem det er nødvendigt at lade sig indlægge på hospital sammen med et barn under 14 år, ydes tjenestefrihed med sædvanlig løn. Medarbejderen skal på opfordring fremlægge dokumentation for hospitalsindlæggelsen. Denne frihed gælder alene den ene indehaver af forældremyndigheden, og der er maksimalt ret til betalt frihed i sammenlagt en uge pr. barn inden for en 12 måneders periode.

Tilsvarende gælder, når indlæggelsen sker helt eller delvist i hjemmet.

Stk. 3. Medarbejdere med mindst 9 måneders anciennitet, der har ret til at holde barns 1. sygedag, har ret til frihed i forbindelse med lægebesøg sammen med barnet.

Medarbejdere, der ønsker at holde fri til lægebesøg, skal give virksomheden meddelelse herom så tidligt som muligt. Frihed til lægebesøg afholdes uden løn, men medarbejderen kan få udbetalt et beløb fra sin særlig opsparing.

Stk. 4. Medarbejdere med mindst 9 måneders anciennitet har ret til 2 børneomsorgsdage pr. ferieafholdelsesperiode. Medarbejderen kan højst afholde 2 børneomsorgsdage pr. ferieafholdelsesperiode, der knytter sig til de tildelte børneomsorgsdage, uanset hvor mange børn medarbejderen har. Reglen vedrører børn under 14 år.

Dagene placeres efter aftale mellem virksomheden og medarbejderen under hensyntagen til virksomhedens tarv.

Børneomsorgsdagene afholdes uden løn.

§ 20. Barsel

Stk. 1. Der henvises til gældende lovgivning.

Stk. 2. Det er en forudsætning for betaling, jf. stk. 3-6, at virksomheden er berettiget til refusion svarende til den maksimale dagpengesats. Såfremt refusionen måtte være mindre, nedsættes betalingen til medarbejderen tilsvarende.

Betingelsen om dagpengerefusion gælder dog ikke for så vidt angår graviditetsorlov i perioden 8 uger før forventet fødsel til 4 uger før forventet fødsel.

Stk. 3. Graviditetsorlov

Møderen har ret til fravær med sædvanlig løn fra det tidspunkt, hvor der skønnes at være 8 uger til fødsel.

Op til 4 ud af de 8 uger kan efter aftale mellem medarbejderen og virksomheden flyttes til afholdelse i umiddelbar forlængelse af orlov efter stk. 6 (tidl. Forældreorlov). Medarbejderen skal fremsætte ønske herom senest 3 måneder før forventet fødsel.

Ved fravær til afhentning af barnet i udlandet har adoptanter ret til fravær med sædvanlig løn i indtil 8 uger, når afgiverlandets myndigheder stiller krav om ophold i afgiverlandet før modtagelsen af barnet.

Adoptanter, der skal modtage et adoptivbarn, der opholder sig på en institution eller lignende i Danmark, har ret til fravær med sædvanlig løn i op til 2 uger før modtagelsen. Det er en forudsætning, at adoptanten af hensyn til barnet opholder sig på det sted, hvor barnet befinder sig inden modtagelsen.

Stk. 4. Orlov de første 10 uger efter fødslen (tidl. Barselsorlov)

Endvidere har moderen ret til fravær med sædvanlig løn i indtil 10 uger efter fødslen.

Adoptanter har ret til fravær med sædvanlig løn i indtil 10 uger fra barnets modtagelse. Fraværet kan dog kun holdes af en af adoptanterne ad gangen, bortset fra i indtil 2 sammenhængende uger, der placeres inden for 10 uger efter modtagelsen.

Stk. 5. Orlov til faderen/medmoderen i forbindelse med fødslen (tidl. Fædreorlov)

Faderen/medmoderen har ret til fravær med fuld løn i indtil 2 uger i tilknytning til fødslen.

Stk. 6. Orlov fra den 11. uge efter fødslen (tidl. Forældreorlov)

Virksomheden yder herudover sædvanlig løn under orlov i indtil 25 uger.

Af disse 25 uger har moderen ret til 10 uger og faderen/medmoderen har ret til 9 uger. Holdes orloven, der er reserveret den enkelte forælder, ikke, bortfalder betalingen.

Betalingen i de resterende 6 uger kan ydes til enten den ene eller den anden forælder til barnet eller til en af adoptanterne.

De 25 uger skal afholdes inden for 52 uger efter fødslen. Orloven kan maksimalt deles i to perioder, medmindre andet aftales på virksomheden.

For forældre til børn født eller modtaget den 1. juli 2023 eller senere gælder følgende:

Virksomheden yder herudover sædvanlig løn under orlov i indtil 29 uger (tidl. Forældreorlov).

Af disse 29 uger har moderen ret til at holde 10 uger, og faderen/medmoderen har ret til 11 uger. Holdes orloven, der er reserveret den enkelte forælder, ikke, bortfalder betalingen.

Betalingen i de resterende 8 uger kan ydes til enten den ene eller den anden forælder til barnet eller til en af adoptanterne.

De 29 uger skal afholdes inden for 52 uger efter fødslen. Orloven kan maksimalt deles i to perioder, medmindre andet aftales på virksomheden.

Stk. 7. Medarbejderen har ret til frihed uden løn i det antal uger, som lovgivningen giver ret til.

Stk. 8. Virksomheden betaler fuld pension, og medarbejderen optjener ret til ferie i såvel den lønnede som den ulønnede del af orloven, dog maksimalt i 20 uger af den ulønnede del af orloven.

§ 21. Kompetenceudvikling

Stk. 1. Der afholdes i regi af samarbejdsudvalget en årlig drøftelse om aktiviteter og indsats på kompetenceudviklingsområdet.

Stk. 2. I drøftelsen forudsættes bl.a. at indgå virksomhedens politik med hensyn til kompetenceudvikling og efteruddannelse, de indsatsområder, der skal prioriteres i perioden, mål for efter- og videreuddannelsesindsatsen i perioden, og de økonomiske rammer for kompetenceudvikling

og efteruddannelse, herunder styring og målretning af midlerne. Medarbejderne orienteres om resultatet af drøftelserne.

§ 22. Seniorpolitik

Virksomheden vil i regi af SU gennemføre drøftelser om udarbejdelse af en virksomhedstilpasset seniorpolitik. Det tilstræbes at disse drøftelser er afsluttet inden udløbet af indeværende overenskomstperiode.

§ 23. Socialt kapital

Formålet er at fremme

- a) den forebyggende indsats gennem løbende forbedring af det fysiske og psykiske arbejdsmiljø på arbejdspladsen,
- b) fortsat beskæftigelse af allerede ansatte, der har fået forringet arbejdsevnen, men som ønsker at fastholde tilknytningen til virksomheden. Fastholdelse kan ske på ordinære vilkår ved fx ændret arbejdstilrettelæggelse, omplacering, omskoling eller ved ansættelse i aftalebaserede job på særlige vilkår, fleksjob eller skånejob,
- c) beskæftigelse af udefra kommende personer med nedsat arbejdsevne for, at disse kan opnå en arbejdspladstilknytning og dermed undgå udstødning af arbejdsmarkedet. Beskæftigelse kan ske ved ansættelse i aftalebaserede job på særlige vilkår, fleksjob, skånejob eller virksomhedsrevalidering og arbejdsprøvning,
- d) beskæftigelse af ledige med henblik på meningsfuld beskæftigelse og forberedelse til et job på det ordinære arbejdsmarked eller til uddannelse inden for det område, hvor beskæftigelsen finder sted.

Ansættelse i aftalebaserede job på særlige vilkår er betinget af, at der opnås enighed om løn- og ansættelsesvilkår mellem virksomheden og det relevante underskrivende forbund.

Hvis en allerede ansat medarbejder overgår til ansættelse i et aftalebaseret job på særlige vilkår, og ansættelsen medfører en lønnedgang, skal den pågældendes pensionsbidrag fortsat beregnes og optjenes på baggrund af den hidtidige pensionsgivende løn og beskæftigelsesgrad.

Hvis den ansattes arbejdsevne ikke længere er nedsat, skal der optages drøftelse om den ansattes muligheder for ansættelse på almindelige vilkår, hvis arbejdsgiveren eller det relevante underskrivende forbund ønsker det.

§ 24. Opsigelse

Stk. 1. Funktionærlovens opsigelsesvarsler anvendes, når en ansat opsiges eller siger sin stilling op. Bestemmelsen i funktionærlovens § 5, stk. 2, om afskedigelse med forkortet opsigelsesvarsel (120-dages reglen) finder ikke anvendelse.

Stk. 2. Meddelelse om uansøgt afsked fremsendes til den ansatte. Der vedlægges en kopi af meddelelsen som den ansatte kan udlevere til organisationen ved dennes eventuelle inddragelse i sagen.

Stk. 3. Skønner den ansattes organisation, at en afskedigelse ikke kan anses for rimeligt begrundet i pågældendes eller virksomhedens forhold, kan den inden for en frist af 1 måned efter afsendelsen af den i stk. 2 nævnte meddelelse, kræve spørgsmålet forhandlet med virksomheden.

Stk. 4. Hvis den ansatte har været uafbrudt beskæftiget i virksomheden i mindst 9 måneder på

det tidspunkt hvor opsigelsen meddeles, kan sagen indbringes for et afskedigelsesnævn, hvis der ikke er opnået enighed ved en forhandling efter stk. 3. Afskedigelsesnævnet består af 3 medlemmer, hvoraf 1 vælges af virksomheden og 1 af organisationen, hvorefter disse i forening udpeger en opmand. Såfremt der ikke opnås enighed om valget af opmanden, anmodes Arbejdsrettens formand om at udpege denne.

Stk. 5. Nævnet fastsætter selv sin forretningsorden. For nævnet kan foretages afhøring af parter og vidner. Nævnet afsiger en motiveret kendelse. Hvis nævnet finder, at opsigelsen ikke er rimeligt begrundet i den ansattes eller virksomhedens forhold, kan det pålægges virksomheden, såfremt den pågældende og virksomheden ikke begge ønsker ansættelsesforholdet opretholdt, at afbøde virkningerne af opsigelsen ved fastsættelse af en godtgørelse. Størrelsen af godtgørelsen fastsættes af nævnet og skal tage hensyn til sagens omstændigheder og til hvor længe ansættelsesforholdet har varet. Godtgørelsen kan maksimalt fastsættes til sædvanlig løn for en periode svarende til det dobbelte af virksomhedens opsigelsesvarsel over for den ansatte. Nævnets omkostninger i forbindelse med sagen fastsættes af nævnet. Omkostningerne fordeles mellem parterne eller pålægges den tabende part.

§ 25. Faglig fleksibilitet og tryghed i ansættelsen

Stk. 1. Med henblik på at styrke virksomhedens konkurrenceevne, fleksibilitet samt medarbejderens tryghed i ansættelsen er der enighed om, såfremt medarbejdernes faglige forudsætninger er til stede, og en relevant udvikling af disse inden for en rimelig tidshorisont er mulig, skal virksomheden overveje muligheden for omplacering inden medarbejderen opsiges.

Stk. 2. Denne bestemmelse supplerer eksisterende muligheder for fagfleksibilitet.

§ 26. Tjenestefrihed

Der kan gives tjenestefrihed uden løn, hvis det er foreneligt med arbejdet. Virksomheden har ansvaret for, at der er en stilling ledig til den pågældende ved tjenestefrihedens ophør.

§ 27. Ferie og feriefridage

Stk. 1. Medarbejderne er omfattet af den til enhver tid gældende ferielov. Månedslønnedes ferietillæg udgør 1,5 %.

Stk. 2. Ferie på forskud og varsling af ferie

Som en fravigelse af ferielovens § 7 om ferie på forskud samt principperne i ferielovens § 15 kan der indgås lokalaftale om ferie på forskud samt varsling af ferie, der ikke er optjent på afholdelsestidspunktet. Lokalaftalen skal være skriftlig, jf. § 8, stk. 1.

Det kan aftales, at medarbejderne tildeles op til 5 ugers ferie ved ferieårets start den 1. september. Medarbejdere, der tiltræder i løbet af ferieåret tildeles et antal feriedage forholdsmæssigt.

Virksomheden kan varsle ferie til afholdelse på et tidspunkt, hvor ferien endnu ikke er optjent (varsle "ferie på forskud"). Virksomheden kan ikke varsle mere ferie, end medarbejderen kan nå at optjene inden ferieårets udløb.

Fratræder en medarbejder i løbet af ferieåret, og har medarbejderen på fratrædelsestidspunktet brugt mere ferie end optjent, kan virksomheden modregne i medarbejderens krav på løn og feriepenge.

Hvor fratrædelsen skyldes virksomhedens opsigelse, kan virksomheden ikke modregne for mere ferie, end medarbejderen kan nå at optjene inden dennes fratræden, medmindre opsigelsen skyldes medarbejderens væsentlige misligholdelse.

Hvor medarbejderen ophæver eller opsiger sit ansættelsesforhold på grund af virksomhedens væsentlige misligholdelse, kan der ikke ske modregning.

Virksomheden skal opgøre og efterbetale feriegodtgørelse til medarbejderen, hvis medarbejderen har fået udbetalt mindre feriegodtgørelse, end medarbejderen ville have fået, hvis medarbejderen ikke havde holdt ”ferie på forskud.

For medarbejdere, der har ferie med løn, laves der feriedifferenceberegning, jf. ferielovens § 17, stk. 2, såfremt en ændring af arbejdstiden medfører, at den enkelte medarbejder har fået for lidt i løn under sin ferie på forskud

Stk. 3. Medarbejderne, der har været beskæftiget i virksomheden uafbrudt i 9 måneder, er berettiget til 5 feriefridage. Feriefridagene omregnes og afvikles som timer inden for ferieafholdelsesåret. Feriefridagene placeres efter samme regler som restferie, jf. ferieloven.

Holdes feriefridagene ikke inden ferieårets udløb kan medarbejderen inden 3 uger rejse krav om kompensation svarende til løn under sygdom for hver feriefridag, der ikke er blevet afholdt. Kompensationen udbetales sammen med den næste lønudbetaling.

Der kan uanset jobskifte ikke afholdes mere end 5 feriefridage i hver ferieafholdelsesperiode, der knytter sig til de tildelte feriefridage

Feriefridage kan dog ikke varsles til afholdelse i en opsigelsesperiode efter virksomhedens opsigelse af medarbejderen.

§ 28. Særlig opsparing

Der indbetales til månedslønnede en særlig opsparing, som pr. 1. marts 2023 udgør 5 % af den ferieberettigede løn. Den særlige opsparing udgør 7 % af den ferieberettigede løn pr. 1. marts 2024. Den særlige opsparing udbetales sammen med ferietillægget i forbindelse med afholdelse af ferie det efterfølgende ferieår.

Den særlige opsparing er ikke feriepengeberettiget.

Ved fratrædelse udbetales den optjente opsparing med sidste lønudbetaling fra virksomheden.

§ 29. Timelønnede

Stk. 1. Ansatte, som har en gennemsnitlig ugentlig arbejdstid på under 8 timer, eller er ansat til højst 1 måneds beskæftigelse, aflønnes med timeløn.

Stk. 2. Timelønnen udgør 1/1924 af lønnen i henhold til §§ 3 grundløn, 4 funktionsløn, og 5 kvalifikationsløn.

Stk. 3. Der ydes til timelønnede medarbejdere betaling for søgnehellidage med et beløb svarende til den pågældendes sædvanlige timeløn for det antal timer, pågældende ellers skulle have

været beskæftiget. Det er dog en forudsætning herfor, at de pågældende har været beskæftiget 6 arbejdsdage før den pågældende søgnehelligdag.

Stk. 4. Timelønnede medarbejdere overgår til aflønning med månedsløn fra den første i måneden efter 1 måneds beskæftigelse, såfremt de pågældende er beskæftiget 8 timer ugentligt eller derover.

§ 30. Elever

Stk. 1. Elever, der ansættes af virksomheden, følger bestemmelserne i Funktionæroverenskomst for Handel, Viden og Service, mellem Dansk Erhverv Arbejdsgiver og HK/Privat/HK HANDEL.

Stk. 2. Ovennævnte stk. finder ikke anvendelse for så vidt angår elever der bliver visiteret af kommunerne til Hans Knudsen Instituttet. Hans Knudsen Instituttets underskrift på disse elevers uddannelsesaftaler sker i henhold til bemyndigelse fra den pågældende kommune.

§ 31. Diskretionspligt

Medarbejderne skal iagttage tavshed med hensyn til de forhold, som pågældende i sin stilling bliver bekendt med, og hvis hemmeligholdelse ifølge sagens natur er påkrævet eller bliver pågældende foreskrevet af virksomheden. Tavshedspligten ophører ikke med fratrædelse fra virksomheden.

§ 32. Voldgift

Ved behandling af uoverensstemmelser vedrørende overenskomstens forståelse henvises til ”Norm for regler for behandling af faglig strid”.

§ 33. Hovedaftale

Den til enhver tid værende hovedaftale mellem Dansk Arbejdsgiverforening (DA) og Fagbevægelsens Hovedorganisation (FH) er gældende.

§ 34. Samarbejdsregler

Den til enhver tid værende samarbejdsaftale mellem Dansk Arbejdsgiverforening (DA) og Fagbevægelsens Hovedorganisation (FH) er gældende.

§ 35. Tillidsrepræsentanter

Stk. 1. Generelle bemærkninger

Det er vigtigt, at der er et godt og tillidsfuldt samarbejde imellem ledelse og medarbejdere, og tillidsrepræsentanten er en nøgleperson i dette samarbejde.

Der må ikke lægges hindringer i vejen for virksomhedens og medarbejdernes organisering.

Stk. 2. Hvor kan tillidsrepræsentant vælges

Hvert af de underskrivende forbund kan, når der beskæftiges mindst 6 medlemmer af det enkelte forbund, af deres midte vælge én til at være deres tillidsrepræsentant over for ledelsen.

Blandt de valgte tillidsrepræsentanter skal vælges en fællestillidsrepræsentant. Fællestillidsrepræsentanten vil – ud over at varetage sædvanlige koordinerende og tværgående funktioner –

skulle repræsentere de faggrupper, som ikke er direkte repræsenteret ved egen tillidsrepræsentant.

Hvert af de underskrivende forbund kan, når der beskæftiges mindst 20 medlemmer af det enkelte forbund, vælge en stedfortrædende tillidsrepræsentant til at virke under den ordinære tillidsrepræsentants fravær af længere varighed på grund af sygdom, ferie, kursusdeltagelse eller lignende.

Stedfortræderen skal opfylde de samme betingelser for valg som tillidsrepræsentanten, jf. stk. 3. Den stedfortrædende tillidsrepræsentant er under sit virke som fungerende tillidsrepræsentant omfattet af samme beskyttelsesregler, som er gældende for den ordinære tillidsrepræsentant.

Stk. 3. Valget til tillidsrepræsentant

Tillidsrepræsentanten og eventuelt stedfortrædende tillidsrepræsentant, der kan være deltidsansat, såfremt særlige forhold taler derfor, vælges blandt de organiserede, anerkendt dygtige medarbejdere, der har været ansat mindst et år. En elev eller ungarbejder kan ikke vælges som tillidsrepræsentant.

Valg af tillidsrepræsentant foregår i arbejdstiden. De nærmere omstændigheder for valghandlingen aftales lokalt mellem virksomheden og medarbejderne.

Beskyttelse af enhver tillidsrepræsentant indtræder, når valget er kommet til ledelsens kundskab. Valget er dog ikke gyldigt, før det er godkendt af de underskrivende forbund.

Valgperioden er 2 år.

Eventuel indsigelse fra ledelsens side mod det foretagne valg skal være de underskrivende forbund i hænde senest 14 dage efter modtagelsen af meddelelsen om valget.

Flest mulige stemmeberettigede bør deltage i valg af tillidsrepræsentant.

Ved sin godkendelse garanterer de underskrivende forbund, at alle stemmeberettigede har været sikret mulighed for at deltage i valget.

Stk. 4. Tillidsrepræsentantens opgaver

Det er tillidsrepræsentantens pligt såvel over for sine kolleger og sin organisation som over for ledelsen at gøre sit bedste for at fremme og vedligeholde rolige og gode arbejdsforhold.

Når en sag kun vedrører en enkelt eller enkelte medarbejders personlige anliggender, bør disse løses direkte med ledelsen.

I anliggender vedrørende løn- og arbejdsforhold kan tillidsrepræsentanten, når det ønskes, forelægge klager eller henstillinger for ledelsen.

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

Udførelsen af tillidsrepræsentantens hverv skal ske på en sådan måde, at det er til mindst mulig gene for dennes arbejde. Såfremt tillidsrepræsentanten for at opfylde sine forpligtelser må forlade sit arbejde, må dette kun ske efter forudgående aftale med ledelsen.

Efter aftale med ledelsen skal der, i den udstrækning arbejdets art og omfang tillader det, gives tillidsrepræsentanten den nødvendige frihed til at deltage i relevante kurser.

Det anbefales, at en nyvalgt tillidsrepræsentant, som ikke forud for valget har gennemgået kursus for tillidsrepræsentanter, hurtigst muligt efter valget gennemgår en sådan uddannelse.

Tillidsrepræsentanten må ikke som følge af sit tillidshverv sættes i stå i sin lønudvikling.

Tillidsrepræsentanten gives mulighed for i arbejdstiden at mødes med nyansatte medarbejdere. Formålet med mødet er at orientere om tillidsrepræsentantens samarbejde med virksomheden og muligheden for medlemskab af et fagligt forbund. Mødet planlægges under hensyn til virksomhedens driftsmæssige forhold.

Stk. 5. Klubber, opslag

Hvis de organiserede medarbejdere i en virksomhed, henholdsvis en afdeling heraf, slutter sig sammen i en klub, skal tillidsrepræsentanten være formand.

I det omfang, arbejdet tillader det, kan ledelsen efter anmodning give tilladelse til fornøden frihed for medlemmer af klubbens bestyrelse til at deltage i relevante kurser.

På et for medarbejderne tilgængeligt sted kan klubben opslå faglige meddelelser til medlemmerne. Stedet aftales med ledelsen, som samtidig modtager et eksemplar af de meddelelser, der opsættes.

Hvor der er mulighed herfor, stiller ledelsen lokaler til rådighed for klubbens mødevirksomhed.

Stk. 6. Afskedigelse af tillidsrepræsentant

Såfremt HKI påtænker at afskedige en tillidsrepræsentant, kontaktes det relevante underskriverende forbund med henblik på eventuel afholdelse af møde inden afskedigelsen. Et sådant møde skal afholdes hurtigst muligt.

En tillidsrepræsentants 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 afbrydes inden for opsigelsesperioden, og inden det relevante forbund har haft mulighed for at få afskedigelsen prøvet ved fagretlig behandling, medmindre der er lokal enighed herom. Det bør tilstræbes, at sagens fagretlige behandling fremmes mest muligt, således at afgørelsen foreligger inden opsigelsesperiodens udløb.

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

Fastholder ledelsen afskedigelsen af en tillidsrepræsentant, efter at afskedigelsen er kendt uberettiget ved den fagretlige behandling, er virksomheden ud over lønnen i opsigelsesperioden pligtig at betale en godtgørelse, hvis størrelse skal være afhængig af sagens omstændigheder. Denne godtgørelse er endelig, således at der ikke tillige kan kræves godtgørelse efter regler om urimelig afskedigelse.

Spørgsmålet om berettigelsen af en tillidsrepræsentants afskedigelse og størrelsen af tillidsrepræsentantens eventuelle godtgørelse afgøres endeligt ved faglig voldgift.

Foreligger der i sagen sådanne særlige forhold, som klart giver udtryk for, at der har foreligget organisationsforfølgelse, kan dette spørgsmål indbringes for Arbejdsretten.

Såfremt det relevante forbund hævder, at afskedigelse af en tillidsrepræsentant er urimelig, kan der fremsættes krav om erstatning, respektive genansættelse, i henhold til Hovedaftalens § 4, stk. 3. Dette spørgsmål kan sammen med spørgsmålet om, hvorvidt der foreligger tvungende årsager til afskedigelsen, behandles under en og samme sag ved en faglig voldgift.

Stk. 7. Faglig opdatering ved ophør af tillidsrepræsentanthvervet

En medarbejder, der ophører med at være tillidsrepræsentant efter at have virket som sådan i en sammenhængende periode på mindst 3 år, og som fortsat er beskæftiget på virksomheden, har ret til en drøftelse med virksomheden om medarbejderens behov for faglig opdatering. Drøftelsen afholdes senest inden for en måned fra ophøret af tillidsrepræsentanthvervet og på medarbejderens foranledning. Som led i drøftelsen afklares det, om der foreligger et behov for faglig opdatering, og hvordan opdateringen skal finde sted.

§ 36. Arbejds miljørepræsentanter

Arbejds miljørepræsentanter har samme adgang til it-faciliteter som tillidsrepræsentanten.

Arbejds miljørepræsentanten kan efter aftale med arbejdsgiveren gives den nødvendige frihed til deltagelse i forbundenes relevante arbejds miljøkurser.

Adgangen til deltagelse i forbundenes arbejds miljøkurser påvirker hverken rettigheder eller pligter i forhold til den i lovgivningen fastsatte arbejds miljøuddannelse.

Deltagelse i forbundenes frivillige arbejds miljøkurser udløser ikke betaling efter arbejds miljølovens § 10, stk. 1.

§ 37. Implementering af EU-direktiver

Parterne anser følgende direktiver for implementeret ved denne overenskomstindgåelse:

- Arbejdstidsdirektivet (direktiv af 23. november 1993)
- Deltidsdirektivet (Direktiv af 1. juli 1996)
- Tidsbegrænset ansættelse (Direktiv af 28. juni 1999)

§ 38. Ikrafttræden og opsigelse

Stk. 1. Denne overenskomst har virkning fra den 1. marts 2023.

Stk. 2. Overenskomsten kan opsiges med 3 måneders varsel til en 1. marts, dog tidligst til den 1. marts 2025. Opsigelsen skal ske skriftligt.

Stk. 3. Såfremt der ved aftale mellem DA og FH sker en samlet opsigelse af overenskomster med udløb 1. marts 2025 omfattes denne overenskomst heraf.

København, den

For Hans Knudsen Instituttet:

For HK Service, Hovedstaden:

For Metal Hovedstaden Industri & Byg:

For FOA – Fag og Arbejde:

For Lærernes Centralorganisation:

For Dansk Socialrådgiverforening:

Protokollat 1 – Elektroniske dokumenter

Der indføres mulighed for, at virksomheden med frigørende virkning kan aflevere lønsedler og eventuelle andre dokumenter, der skal udveksles under eller efter det løbende ansættelsesforhold, via de elektroniske postløsninger, som måtte være til rådighed f.eks. via e-Boks eller via e-mail.

Såfremt virksomheden vil benytte sig af denne mulighed, skal medarbejderne varsles herom 3 måneder før, medmindre andet aftales. Efter udløb af varslet kan medarbejdere, som ingen mulighed har for at anvende den elektroniske løsning, få udleveret de pågældende dokumenter ved henvendelse til virksomheden.

Protokollat 2 - Seniorordning

Medarbejderen kan vælge at indgå i en seniorordning fra 5 år før den til enhver tid gældende folkepensionsalder.

I en seniorordning konverteres hele eller en del af pensionsbidraget til seniorfridage.

Der kan maksimalt konverteres så stor en andel af pensionsbidraget, at forsikringsordningen, eventuelt bidrag til sundhedsordning og administrationsomkostningerne fortsat dækkes.

Det konverterede pensionsbidrag indsættes på medarbejderens seniorfrihedskonto.

Konverteringen i en seniorordning ændrer ikke på bestående overenskomstmæssige beregningsgrundlag og er således omkostningsneutral for virksomheden, herunder er parterne enige om, at de konverterede midler ikke er feriepengeberettiget.

Medarbejderen skal senest den 1. november give virksomheden skriftligt meddelelse om, hvorvidt medarbejderen ønsker at indgå i en seniorordning for det kommende kalenderår og i så fald, hvor stor en andel af pensionsbidraget medarbejderen ønsker at konvertere. Dette valg er bindende for medarbejderen og vil fortsætte i de følgende kalenderår. Medarbejderen kan dog hvert år inden den 1. november meddele virksomheden, om der ønskes ændringer for det kommende kalenderår.

Ved seniorordningens første år sker konverteringen fra og med den lønningsperiode, hvori medarbejderen er 5 år fra den til enhver tid gældende folkepensionsalder.

Placeringen af seniorfridage sker under hensyntagen til virksomhedens drift og efter de samme regler, som er gældende for placeringen af feriefridage.

Ved afholdelse af seniorfridage afkortes medarbejderen i lønnen og betales i stedet et beløb fra seniorfrihedskontoen. For fuldtidsbeskæftigede på 5-dages uge med 37 timer udgør en seniorfridag betaling svarende til 7,4 timer pr. dag. For andre foretages en forholdsmæssig beregning. Ved kalenderårets udløb og ved fratræden opgøres saldoen på seniorfrihedskontoen og restbeløbet udbetales.

Etableringen af en seniorordning ændrer ikke på reglerne for frihed/feriefridage i øvrigt.

Protokollat 3 – Protokollat om Lokalløn

A. Timeløn med lokalløn

Der kan på virksomheden indgås aftaler om lokalløn.

Lokalløn kan udgøre op til:

Pr. 1. marts 2020: 1,50 kr. pr. time

Pr. 1. marts 2021: 2,00 kr. pr. time

Pr. 1. marts 2022: 2,50 kr. pr. time

Når der er etableret lokalløn, reduceres normaltimestelønnen tilsvarende.

Lokalløn kan inden for overenskomstens område etableres for alle medarbejdere, som er omfattet af overenskomsten.

Aftaler om lokalløn indgås med en tillidsrepræsentant.

Hvis der ikke er valgt en tillidsrepræsentant for de enkelte medarbejdergrupper, skal aftaler om lokalløn indgås med den underskrivende organisations lokale afdeling. Den lokale afdeling kan uddelegere kompetencen til at indgå aftaler om lokalløn til en tillidsrepræsentant, som er valgt for andre medarbejdergrupper.

B. Årlig opgørelse og udbetaling

Ved udgangen af overenskomståret eller ved aftalens ophør udarbejder virksomheden en opgørelse over lokallønnens størrelse og den samlede udbetalte lokalløn for de medarbejdere, som i løbet af overenskomståret har været omfattet af lokallønnen.

Såfremt lokallønnen på opgørelsestidspunktet ikke er fuldt udbetalt, fordeles det resterende beløb mellem de pr. 1. marts ansatte medarbejdere i ordningen. Fordelingen sker forholdsmæssigt på baggrund af de individuelt præsterede løntimer i det forgangne overenskomstsår, medmindre andet aftales lokalt. Udbetaling af et eventuelt resterende beløb sker i forbindelse med førstkomende lønningsperiode efter 1. marts, medmindre andet aftales lokalt.

Såfremt tillidsrepræsentanten anmoder virksomheden om dokumentation for, at lokallønnen er udbetalt som aftalt, skal virksomheden fremlægge den fornødne dokumentation herfor.

C. Opsigelse af lokallønsordning

Lokalaftalen kan opsiges med minimum 6 måneders varsel til udgangen af en lønningsperiode.

Overenskomstparternes bemærkninger:

Bemærkning om indgåelse af overenskomsten:

Virksomheden overgik den 1. januar 2005 fra at være en selvejende institution med driftsoverenskomst med Københavns Kommune til at være en erhvervsdrivende fond. Som følge heraf er virksomheden ikke længere forpligtet, jf. driftsoverenskomsten, til at følge de kommunale overenskomster. Det er på denne baggrund, at denne virksomhedsoverenskomst er indgået

Medarbejderne ved virksomheden dækker et stort antal faglige områder. Det er aftalt, at fremtidige overenskomstforhandlinger gennemføres på samme måde som ved indgåelsen af denne overenskomst. De fem underskrivende organisationer forhandler og indgår overenskomsten på vegne samtlige ansatte (bortset fra ledere og akademikere). Skulle der senere vise sig andre interesserede organisationer, optages forhandlinger om deres eventuelle tiltrædelse af overenskomsten, samt om nedsættelse af et forhandlingsudvalg for organisationerne.

Sager vedrørende en enkelt ansat varetages af den underskrivende organisation, som den ansatte måtte være medlem af, eller under hvis naturlige faglige område den pågældende hører.

Bemærkning til § 2, stk. 1:

Der skal altid være en sammenhæng imellem lønfastsættelsen og en samlet vurdering af stillingsindehaverens relevante kvalifikationer og funktioner, således at udgangspunktet er, at der alt andet lige ydes sammenlignelig løn for sammenlignelige funktioner og kvalifikationer og således, at lønfastsættelsen opleves som retfærdig.

Bemærkning til § 3:

Aftale om hensigtserklæring

Der er enighed om, at parterne finder det hensigtsmæssigt at drøfte indførelsen af ændret struktur i de stillingskategorier, der for tiden anvendes hos HKI.

De fremtidige stillingskategorier skal i højere grad afspejle HKIs behov for større fleksibilitet i arbejdets tilrettelæggelse og udførelse.

Aftale om nye stillingskategorier samt aflønning af disse indgås endeligt mellem overenskomstparterne.

Bemærkning til § 5, stk. 1:

Hensigten med det nye lønsystem skal være at fremme virksomhedens forretningsmæssige muligheder inden for relevante fokusområder, samt at øge medarbejdertilfredsheden og medarbejdernes engagement i HKI.

Bemærkning til § 10 om valg af pensionskasse:

Parterne er enige om, at aftale om valg af pensionskasse enten kan indgås med en af de underskrivende organisationer for en gruppe medarbejdere, eller med hver enkelt medarbejder, såfremt dennes organisation ikke ønsker at indgå kollektiv aftale med virksomheden herom.

Bemærkning til § 15, stk. 4:

Hvis overarbejde skal godtgøres med afspadsering, skal tidspunktet for afvikling så vidt muligt være fastlagt senest ved udgangen af den 3. måned, der følger efter den, hvori overarbejdet er præsteret. I modsat fald betales som nævnt i stk. 5. Der kan lokalt træffes aftale om, at tidspunktet for afspadsering fastlægges på et senere tidspunkt.

Bemærkning til § 19, stk. 1:

I vurderingen af, om der skal gives tjenestefrihed, indgår en afvejning af barnets alder og sygdommens karakter.