



Den Offentlige Gruppe

Overenskomst mellem

Accountor Institutionservice A/S (Accountor)

og

Fagligt Fælles Forbund - 3F

for

***Køkken- og rengøringsmedarbejdere,
tekniske servicemedarbejdere***

(gårdmænd og pedeller),

***ansat ved privat-, pulje- og kontraktinstitutioner,
der drives i henhold til dagtilbudsloven***

1. april 2018 – 31. marts 2021

Indholdsfortegnelse:

Kapitel 1.....	3
§ 1. Område.....	3
§ 2. Ansættelsesformer.....	3
§ 3. Ungarbejdere.....	3
Kapitel 2.....	4
§ 4. Funktionærloven.....	4
§ 5. Ansættelsesbevis.....	4
§ 6. Ferie.....	4
§ 7. Anden frihed.....	5
§ 8. Barsel.....	5
§ 9. Adoption.....	7
§ 10. Barns 1. og 2. sygedag.....	7
§ 11. Omsorgsdage.....	8
§ 12. Ret til fravær med løn ved behandling for barnløshed og fertilitetsbehandling.....	8
§ 13. Yderligere ret til frihed med løn.....	9
§ 14. Dækning af udgifter ved tjenesterejser.....	9
Kapitel 3.....	9
§ 15. Lønskala m.v.....	9
§ 16. Lønninger.....	9
§ 17. Lønudbetaling m.v.....	10
§ 18. Deltidsbeskæftigede.....	10
§ 19. Aflønning af timelønnede.....	10
§ 20. Overgangsbestemmelser.....	11
§ 21. Pension.....	11
§ 22. ATP.....	12
Kapitel 4.....	12
§ 23. Arbejdstid.....	12
Kapitel 5.....	13
§ 24. Tillidsrepræsentanter.....	13
§ 25. Arbejds miljøorganisationen.....	14
§ 26. Ledelse og samarbejde.....	15
§ 27. Kompetenceudvikling.....	16
§ 28. Opsigelse af månedslønnede.....	17
§ 29. Opsigelse af timelønnede.....	18
§ 30. Forhandlingsforhold.....	18
§ 31. Forhandlingstvister.....	19
Kapitel 6.....	19
§ 32. Ikrafttrædelses- og opsigelsesbestemmelser.....	19

Kapitel 1

§ 1. Område

Stk. 1

Overenskomsten omfatter køkken og rengøringsmedarbejdere, og tekniske servicemedarbejdere ansat i godkendte privatinstitutioner oprettet i henhold til dagtilbudsloven:

1. § 19, stk. 4 – Daginstitutioner

og institutioner i henhold til dagtilbudsloven efter aftale med kommunalbestyrelsen:

2. § 52, stk. 3 – Fritidshjem

Overenskomsten omfatter derudover køkken og rengøringsmedarbejdere, og tekniske servicemedarbejdere ansat i institutioner i henhold til dagtilbudsloven efter aftale med kommunalbestyrelsen:

3. § 66, stk. 3 - Fritids-og ungdomsklubber

Ovenstående er gældende for ansatte i institutioner hvor institutionsbestyrelsen, ved allonge, har bemyndiget Accountor Industriservice (i det følgende kaldet Accountor) til at indgå overenskomst for institutionen.

§ 2. Ansættelsesformer

Stk. 1

Den almindelige ansættelsesform efter denne overenskomst er ansættelse på månedsløn.

Ansættelse på timeløn kan ske hvis den gennemsnitlige ugentlige arbejdstid er på under 8 timer, samt for vikarer og andre tidsbegrænset ansatte, der ansættes til beskæftigelse af højst 1 måneds varighed.

Stk. 2

Ansættelse finder normalt sted uden tidsbegrænsning.

Tidsbegrænset ansættelse kan, når der foreligger objektive kriterier f.eks., benyttes ved:

1. vikariater for ansatte med hel eller delvis tjenestefrihed i et bestemt tidsrum (barselsorlov, uddannelsesorlov eller lignende)
2. vikariater ved sygdom
3. vikariater, jvf. 1. og 2. kan forlænges, hvis der foreligger objektive begrundelser herfor
4. varetagelse af en bestemt arbejdsopgave af begrænset varighed

Stk. 3

Såfremt der i institutionen oprettes stillinger på særlige vilkår, f.eks. skånejob, seniorjob, jobtræning eller arbejdsprøvning, aftales løn- og ansættelsesvilkår mellem institutionen og 3F.

§ 3. Ungarbejdere

Stk. 1

Der kan ansættes timelønnede ungarbejdere ned til 17 år som vikarer ved sygdom barsel eller andre objektive forhold, jf. også § 2 stk. 2.

Unge over 18 år betragtes ikke som ungarbejder.

Stk. 2

Ungarbejdere skal være under opsyn og deres arbejdstid placeres inden for institutionens åbningstid.

Kapitel 2

§ 4. Funktionærloven

Funktionærloven gælder for ansatte efter nærværende overenskomst, med mindre andet er aftalt jf. overenskomstens § 3, 10, 19, 30 og 31 (Timelønnede og ungarbejdere)

§ 5. Ansættelsesbevis

Institutionen skal ved ansættelser handle i overensstemmelse med lov om ansættelsesbeviser (Lov om arbejdsgiverens pligt til at underrette lønmodtageren om vilkårene for ansættelsesforholdene).

§ 6. Ferie

Stk. 1

Ferieloven gælder med de afvigelser eller præciseringer, der er aftalt nedenfor.

Stk. 2

Til månedslønnede, der holder ferie med løn, ydes en særlig feriegodtgørelse på 2 %. Godtgørelsen beregnes på baggrund af optjent løn i det forudgående kalenderår, jf. Ferielovens § 26.

Stk. 3

Ved fuldtidsbeskæftigelse - gennemsnitligt 37 timer om ugen – optjenes ret til 2,5 dages betalt ferie for hver måneds ansættelse i et kalenderår til afholdelse i det efterfølgende ferieår.

Deltidsansatte beregnes forholdsmæssigt.

Stk. 4

Optjent ferie ud over 2,08 dage pr. måned (25 dage pr. år), afholdes efter den ansattes ønske, medmindre arbejdets udførelse hindrer dette. Disse dage kan afholdes som enkelt dage. Det forudsættes, at den ansatte giver besked om afviklingen så tidligt som muligt.

Stk. 5

Optjente feriedage efter stk. 4 kan efter den ansattes ønske, udbetales ved ferieårets udløb. Udbetaling sker efter skriftlig anmodning senest den 1. december.

I beregningen indgår de samme løndele som for feriegodtgørelse ved fratræden.

Stk. 6

Ved fratræden afregnes en kontant godtgørelse for optjente feriedage ud over 2,08 dage pr. måned med et beløb, der udgør 2,5% de samme for løndele, som indgår i beregningsgrundlaget for feriegodtgørelse jf. § 26 i ferieloven.

Stk. 7

Løn under ferie ydes med den fast påregnelige løn, som ville være indtjent under arbejde med den beskæftigelsesgrad, der er gældende på det tidspunkt ferien holdes.

Stk. 8

For ansatte, der holder ferie med feriegodtgørelse, afregnes en kontant godtgørelse for optjente ferietimer ud over 2,08 dage pr. måned med et beløb, der udgør 2,5 % af de samme løndele, som indgår i beregningsgrundlaget for feriegodtgørelse.

Stk. 9

Arbejdsgiveren og månedslønnede ansatte kan aftale, at optjent ferie udover 20 dage (4 uger pr. år) kan overføres til følgende ferieår. En sådan aftale skal være skriftlig og kan omfatte såvel ét som flere på hinanden følgende år. Aftalen skal indeholde de nærmere vilkår for afviklingen af den overførte ferie.

"NYT"

OK 18 – Overgangsordning for perioden fra den 1. januar 2019 til den 31. august 2020.

Der henvises til protokollat af 18. december 2018 vedrørende Håndtering af feriebetaling i forbindelse med overgangen til samtidighedsferie pr. 1. september 2020

Protokollatet kan findes på Forhandlingsfællesskabets hjemmeside:

<http://www.forhandlingsfaellesskabet.dk/aftaler/3-ferie.aspx>

"NYT"

OK18 – Samtidsferie og 6. ferieuge mv. fra 1/9 2020

De ansatte omfattes af Aftale om ferie for personale ansat i kommuner (05.12), herefter kaldet "Ferieaftalen" i forbindelse med overgang til samtidsferie.

De ansatte omfattes tillige af Aftale om den 6. ferieuge, særlig feriegodtgørelse udover 1 pct. og forhøjet feriegodtgørelse mv. fra 1. september 2020 (05.11), for køkken- og rengøringsmedarbejdere, tekniske servicemedarbejdere (gårdmænd og pedeller), ansat ved privat-, pulje- og kontraktinstitutioner, der drives i henhold til dagtilbudsloven, udgør den forhøjede særlige feriegodtgørelse 1%.

Aftalerne kan findes på Forhandlingsfællesskabets hjemmeside:

<http://www.forhandlingsfaellesskabet.dk/aftaler/3-ferie.aspx>

§ 7. Anden frihed

Stk. 1

Der kan gives tjenestefrihed (orlov) uden løn, hvis det er foreneligt med arbejdet.

Stk. 2

Herudover gives der, når det er foreneligt med tjenesten, som led i den ansattes kompetenceudvikling, tjenestefrihed (orlov) uden løn til de uddannelser, der fremgår af de til enhver tid gældende regler for voksenuddannelsesstøtte. Anmodning om tjenestefrihed skal fremsættes overfor institutionens ledelse hurtigst muligt, dog minimum med et varsel på 2 kalendermåneder.

Bemærkning:

Parterne er enige om, at bestemmelserne vedr. kompetenceudvikling og kompetenceudviklingsplaner jf. § 27, naturligt giver adgang til at drøfte tjenestefrihed i henhold til § 7 stk. 2.

Stk. 3

Institutionen har ansvaret for, at der er en ledig stilling efter endt tjenestefrihed med mindre andet er aftalt.

§ 8. Barsel

Stk. 1

Reglerne om barsel og fødsel følger reglerne i Lov om ret til orlov og dagpenge ved barsel (barselloven), med de afvigelser eller præciseringer, der er aftalt nedenfor.

Stk. 2

En kvindelig ansat har ret til løn under fravær fra arbejdet til graviditetsundersøgelser, når fraværet er foreneligt med forholdene på arbejdspladsen.

Stk. 3

Før fødsel har en kvindelig ansat ret til fravær fra arbejdet med sædvanlig løn fra det tidspunkt, hvor der skønnes at være 8 uger til fødslen.

Stk. 4.

En kvindelig ansat har ret til fravær fra arbejdet med sædvanlig løn på grund af graviditet tidligere end 8 uger før forventet fødsel, hvis betingelserne efter barselloven er opfyldt.

Stk. 5

Efter fødslen har moderen ret til fravær fra arbejdet med sædvanlig løn i indtil 14 uger. Faderen har ret til fravær fra arbejdet i 2 uger i sammenhæng med sædvanlig løn i forbindelse med sit barns fødsel. De 2 uger kan, efter aftale med arbejdsgiveren, placeres på et andet tidspunkt inden for de første 14 uger efter fødslen.

Stk. 6

I tilslutning til udløbet af de første 14 uger efter fødslen har en ansat ret til fravær fra arbejdet:

Moderen har ret til 6 uger med sædvanlig løn.

Faderen har ret til 7 uger med sædvanlig løn.

Retten til fravær med løn bortfalder, hvis den reserverede løn til henholdsvis moderen eller faderen ikke benyttes.

Herudover har enten moderen eller faderen ret til yderligere 6 ugers fravær med løn. Disse 6 uger kan fordeles mellem forældrene efter eget valg.

Fraværet afholdes inden barnets 46. uge

Stk. 7

Hvis barnet er dødfødt, dør eller bliver bortadopteret inden den 32. uge efter fødslen, har hver af forældrene ret til fravær med sædvanlig løn i indtil 14 uger efter barnets død eller bortadoption. Hvis moderen efter fødslen lider af en graviditetsbetinget sygdom, forlænges hendes fravær- og dagpengeret samt retten til sædvanlig løn med hendes sygdomsperiode, dog højst indtil udløbet af den 46. uge efter fødslen

Stk. 8.

En ansat, der udnytter sin ret til fravær, forbi barnet er dødfødt, dør eller bliver bortadopteret inden den 32. uge efter fødslen, jf. § 8 stk. 7 skal uden ugrundet ophold underrette sin arbejdsgiver herom. Såfremt de ansatte har afgivet varsel, bortfalder de afgivne varsler, og arbejdsgiveren skal uden ugrundet ophold varsels på ny i situationer omfattet af stk. 7.

Stk. 9

Arbejdsgiveren har i de perioder, hvor der ydes sædvanlig løn ret til de dagpenge, som den ansatte ellers ville have haft ret til fra kommunen, jf. barselloven.

Stk. 10

Retten til fuld løn efter fødslen er betinget af, at arbejdsgiveren kan få udbetalt de fulde dagpenge, som den ansatte vil have ret til, jf. barselloven

Stk. 11

En ansats ret til fravær med sædvanlig løn i forbindelse med fødsel kan forlænges eller udsættes i forbindelse med barnets ophold på sygehus. Opholdet skal lægeligt dokumenteres.

Stk. 12

Der indbetales pensionsbidrag til ansatte under barselsorlov i den ulønnede del af fraværperioden (dagpengeperioden).

Der kan maksimalt indbetales pensionsbidrag, der svarer til 22 ugers orlov. Ved modtagelsen af nedsatte dagpenge ved forlænget orlov, indbetales der tilsvarende forholdsmæssigt.

Pensionsbidraget er det bidrag, der blev indbetalt før orloven blev påbegyndt med de reguleringer og overenskomstmæssige ændringer og fornyelser, samt lokalt og centralt aftalte tillæg, der sættes i kraft i løbet af perioden.

§ 9. Adoption

Stk. 1

Reglerne om adoption følger reglerne i barselloven med de afvigelser eller præciseringer, der er aftalt nedenfor.

Stk. 2

Såfremt afgiver landets myndigheder stiller krav om, at den adoptionssøgende eller de adoptionssøgende ægtefæller skal opholde sig i afgiver landet inden modtagelsen af barnet har en ansat ret til fravær med sædvanlig løn i en tilsvarende periode, dog maks. 8 uger før modtagelsen af barnet. Dokumentation for afgiver landets krav om ophold og omfanget heraf skal foreligge og gives til arbejdsgiveren så tidligt som muligt.

Stk. 3

En ansat har ret til fravær med sædvanlig løn i op til 1 uge før modtagelse af et adoptivbarn fra Danmark, jf. § 8, stk. 4 i barselloven, hvis barnet ikke allerede har ophold i adoptantens hjem. Det er en forudsætning, at adoptanten af hensyn til barnet opholder sig på det sted, hvor barnet befinder sig inden modtagelsen. Retten til fravær med sædvanlig løn kan forlænges i op til yderligere en uge, hvis opholdet bliver længere end en uge af årsager, som ikke kan tilregnes den kommende adoptant.

Stk. 4

For adoptanter gælder tilsvarende ret til fravær med sædvanlig løn som for barslende efter § 9, stk. 5 - 8 når de adoptivundersøgende myndigheder bestemmer, at en af adoptanterne skal være i hjemmet i en periode efter modtagelsen.

Fravær med sædvanlig løn kan kun benyttes af en af adoptanterne ad gangen i indtil 14 uger fra modtagelsen af barnet, bortset fra indtil 2 sammenhængende uger, der placeres inden for 14 uger efter modtagelsen af barnet.

Stk. 5

Hvis barnet dør inden den 32. uge efter modtagelsen, har hver af adoptanterne ret til sædvanlig løn i indtil 14 uger efter barnets død.

Stk. 6

En ansat, der udnytter sin ret til fravær, fordi det adopterede barn dør inden den 32. uger efter modtagelsen, jf. stk. 4 skal uden ugrundet ophold underrette sin arbejdsgiver herom. Såfremt den ansatte har afgivet varsel, bortfalder de afgivne varsler, og arbejdsgiveren skal uden ugrundet ophold varsels på ny i situationer omfattet af stk. 5.

Arbejdsgiveren har i de perioder, hvor der ydes sædvanlig løn ret til de dagpenge, som den ansatte ellers ville have haft ret til fra kommunen, jf. barselloven

Stk. 7

Retten til fuld løn er betinget af, at arbejdsgiveren kan få udbetalt de fulde dagpenge, som den ansatte vil have ret til, jf. barselloven

Stk. 8

Der indbetales pensionsbidrag til ansatte under adoptionsorlov i den ulønnede del af dagpengeperioden.

Der kan maksimalt indbetales pensionsbidrag, der svarer til 22 ugers orlov. Ved modtagelsen af nedsatte dagpenge ved forlænget orlov, indbetales der tilsvarende forholdsmæssigt.

Pensionsbidraget er det bidrag, der blev indbetalt før orloven blev påbegyndt med de reguleringer og overenskomstsmæssige ændringer og fornyelser, samt lokalt og centralt aftalte tillæg, der sættes i kraft i løbet af perioden.

§ 10. Barns 1. og 2. sygedag

Stk. 1

Der kan gives fastansatte hel eller delvis tjenestefrihed med løn til pasning af sygt barn på dettes 1. og 2. sygedag, hvis

1. barnet er under 18 år, og har ophold hos den ansatte og
2. fraværet er nødvendigt af hensyn til barnet, og hvis
3. det er foreneligt med forholdene på tjenestestedet.

Stk. 2

Hvis den ansatte misbruger ordningen, kan adgang til fravær inddrages.

§ 11. Omsorgsdage

Stk. 1

Retten til omsorgsdage omfatter biologiske forældre, registrerede med-mødre, adoptivforældre eller indehavere af forældremyndigheden. Barnet skal have ophold hos den ansatte. Både mødre og fædre/medmødre har ret til omsorgsdage. Omsorgsdage kan afvikles uafhængigt af den anden af forældrenes eventuelle orlov.

Stk. 2.

Ansatte der er omfattet af stk. 1 har ret til fravær fra arbejdet med sædvanlig løn i 2 dage pr. kalenderår til og med det kalenderår, hvor barnet fylder 7 år med henblik på omsorg for barnet.

Bemærkning:

Ved ophold forstås, at barnet enten har adresse hos eller har regelmæssigt samkvem med den pågældende ansatte. I relation til plejeforældre er det en forudsætning, at barnet har adresse hos plejeforældrene. Er plejeforholdet tidsbegrænset, er det en forudsætning, at det varer i minimum 6 måneder.

Stk. 3

Ikke afholdte omsorgsdage bortfalder ved kalenderårets udgang. Der er dog ret til at få overført ikke afholdte omsorgsdage fra det kalenderår, hvor barnet er født/modtaget, til det næstfølgende kalenderår.

Stk. 4

Den ansatte skal varsle omsorgsdage tidligst muligt. Ved afvikling af en omsorgsdag tages hensyn til forholdene på tjenestestedet. Når barnet er sygt, indgår en afvejning af hensynet til tjenesten over for barnets alder, sygdommens karakter mv.

Stk. 5

Ikke-afholdte omsorgsdage kan ikke udbetales ved ansættelsesforholdets ophør.

§ 12. Ret til fravær med løn ved behandling for barnløshed og fertilitetsbehandling

Stk. 1.

Ved fravær fra arbejdet på grund af undersøgelser og behandling for barnløshed, som skyldes sygelige forhold, har den ansatte ret til fuld løn under sygdom.

Bemærkning:

Bestemmelsen omfatter alle ansatte, der undersøges og /eller behandles for barnløshed, som skyldes sygeforhold. Det er ikke afgørende, hvem af parterne der er årsagen til barnløsheden, men det er en forudsætning for retten til fravær med løn, at den ansatte undersøges eller behandles. Det er en lægelig vurdering, hvorvidt der er tale om sygelige forhold. Der kan evt. indgås aftale efter lov om sygedagpenge § 56, hvis betingelserne er opfyldt. Ansatte, som ikke er berettiget til fuld løn under sygdom, har ret til sygedagpenge efter sygedagpengelovens bestemmelser herom.

Stk. 2.

Med virkning fra 1. april 2019 udvides retten til undersøgelse og behandling for barnløshed til også at omfatte alle ansatte, der er i fertilitetsbehandling, som skyldes sygelige forhold.

§ 13. Yderligere ret til frihed med løn

Stk. 1

Fastansatte, som er forældre til børn under 14 år, har tilsammen ret til tjenestefri med sædvanlig løn i op til 10 arbejdsdage pr. barn inden for 12 på hinanden følgende måneder ved barnets hospitalsindlæggelse, herunder hvis barnet under indlæggelsen opholder sig i hjemmet. Den ansatte skal på anmodning fremlægge dokumentation for indlæggelsen.

Stk. 2

Fastansatte, som er forældre til alvorligt syge børn under 18 år, har ret til hel eller delvis tjenestefrihed med sædvanlig løn, når betingelserne for at få dagpenge efter barselloven er opfyldt. Arbejdsgiveren har dog mulighed for at begrænse retten til tjenestefrihed til 1 måned pr. år pr. barn. Der kan herudover aftales yderligere tjenestefrihed.

Arbejdsgiveren er berettiget til at modtage refusion af dagpenge, når der udbetales løn til den ansatte. Krav om refusion skal fremsættes overfor den ansattes bopælskommune og senest en uge efter barnet er blevet rask, jf. barselloven

Stk. 3

Der er ikke ret til fravær med løn efter stk. 1 i umiddelbar tilknytning til fravær efter stk. 2.

Stk. 4

Ved forældre forstås biologiske forældre, adoptivforældre eller personer der har forældremyndigheden.

§ 14. Dækning af udgifter ved tjenesterejser

Den ansatte får på tjenesterejser godtgjort dokumenterede merudgifter. Der indgås en aftale herom inden tjenesterejsen finder sted.

Kapitel 3

§ 15. Lønskala m.v.

Overenskomstens satser for generelle lønstigninger inkl. reguleringsordningen, herunder lønningerne i § 15 reguleres frem til 31. marts 2021 svarende til de kommunale procentreguleringer:

- a. Pr. 1. april 2018 stiger lønnen med 1,10 %
- b. Pr. 1. oktober 2018 stiger lønnen med 1,30 %
- c. Pr. 1. oktober 2019 stiger lønnen med 1,00 %
- d. Pr. 1. januar 2020 stiger lønnen med 1,60 %
- e. Pr. 1. april 2020 stiger lønnen med 0,40 %
- f. Pr. 1. oktober 2020 stiger lønnen med 0,70 %

§ 16. Lønninger

Stk. 1

Rengørings- og køkkenmedarbejdere samt tekniskservicemedarbejdere (gårdmænd og pedeller) indplaceres, efter optjent anciennitet inden for området, i et løntrinsforløb på trinene 15, 17 og 20. Alle trin er 2-årige.

"NYT" - OK18

Pr. 1. april 2019 hæves løntrin 17 med et grundlønstillæg på kr. 299,- årligt.

Pr. 1. april 2019 hæves løntrin 18 med et grundlønstillæg på kr. 299,- årligt.

Pr. 1. april 2019 hæves løntrin 20 med et grundlønstillæg på kr. 299,- årligt.

Pr. 1. april 2019 hæves løntrin 24 med et grundlønstillæg på kr. 299,- årligt.

Stk. 2

Rengøringsassistenter og køkkenmedhjælpere, der har gennemført uddannelsen til erhvervsuddannet serviceassistent, gårdmænd og pedeller der har gennemført uddannelsen til ejendomsserviceteknikker og/eller faguddannede håndværkere og kokke med svendebrev indplaceres efter optjent anciennitet inden for området, i et løntrinsforløb på trinnene 18, 20 og 24. Alle trin er 2-årige.

Stk. 3

Ansatte, jf. stk. 1 og 2, der

- varetager tillidsrepræsentanthverv - det forudsættes, at 3F's tillidsrepræsentantuddannelse gennemføres hurtigst muligt efter valget
- ydes et årligt pensionsgivende tillæg på, kr. 6.400 (31.03.2000-niveau). Tillægget reduceres ikke i forhold til beskæftigelsesgrad.

Stk. 4

Ansatte, der forud for ansættelsen i institutionen har erhvervet særlige erfaringer eller særlige kvalifikationer af betydning for arbejdets udførelse, kan gives et pensionsgivende kvalifikationstillæg.

Stk. 5

Lønninger for ansatte, jf. stk. 1 og 2 kan efter lokal aftale forhøjes, lige som der lokalt kan aftales pensionsgivende funktions- eller kvalifikationstillæg eller en højere grundlønindplacering for:

- varetagelse af særlige funktioner (arbejdsrelaterede og/eller særlige ansvarsområder)
- kvalifikationer (uddannelse, erfaring mv.)

Funktionstillæg ophører med udløbet af den måned hvor funktionen ophører.

Stk. 6

Der kan lokalt aftales resultatløn, der alene kan udmøntes i midlertidige tillæg eller som engangsvederlag.

§ 17. Lønudbetaling m.v.

Stk. 1

lønnen udbetales månedsvist bagud den sidste bankdag i måneden til et af den ansatte valgt pengeinstitut. Der udleveres den ansatte en specificeret oversigt over det udbetalte beløb samt eventuelle indbetalte pensionsbidrag.

Stk. 2

I forbindelse med ansættelse på andre dage end den første i en måned eller fratrædelse på andre dage end den sidste i en måned foretages lønberegningen for den pågældende måned således: Antallet af arbejdstimer i ansættelsesperioden x timelønnen, jf. § 19, stk. 1.

Stk.3

lønnen til deltidsbeskæftigede beregnes, jf. § 18, stk. 1.

§ 18. Deltidsbeskæftigede

Stk. 1

Lønnen til en deltidsbeskæftiget beregnes som en forholdsmæssig del af lønnen til fuldtidsbeskæftigede. Ved arbejde udover den aftalte arbejdstid afregnes enten med tilsvarende frihed eller med merarbejdsbetaling. Merarbejdsbetaling er pensionsgivende.

§ 19. Aflønning af timelønnede

Stk. 1

For timelønnede, over 18 år udgør timelønnen 1/1924 af den årlige løn efter § 16.

Timelønnen for ungarbejdere udgør 74,4 % af 1/1924 af startlønnen for den pågældende stilling jf. § 16.

Stk. 2

Der ydes timelønnede over 18 år, der anvises fra Jobcentret, betaling for mindst 3 timer på første arbejdsdag.

Stk. 3

Der ydes timelønnede, der forud for en søgnehelligdag har været beskæftiget ved institutionen uafbrudt i 6 arbejdsdage, betaling for sådanne dage med et beløb svarende til den pågældendes sædvanlige timeløn for det antal timer vedkommende skulle have været beskæftiget.

Stk. 4

Det følger af bestemmelsen i stk. 3, at timelønnede efter 6 dages beskæftigelse, også selvom beskæftigelsen bliver afbrudt af en weekend, skal have sædvanlig betaling for følgende dage:

- Skærtorsdag, langfredag, 2. påskedag, Store bededag, Kristi himmelfartsdag, 2. pinsedag, 1. og 2. juledag og nytårsaftensdag.

For de 3 sidstnævnte dage gælder bestemmelsen alene, når de falder på en hverdag.

§ 20. Overgangsbestemmelser

Stk. 1

Fastansatte, der ved overgangen til nærværende overenskomst, er aflønnet højere end det, der fremgår af bestemmelserne i § 16, bevarer denne aflønning som en personlig ordning. Lønnen kan dog med gældende opsigelsesvarsel (jf. § 4) fastfryses, indtil den ansattes løn svarer til lønnen efter § 16.

§ 21. Pension

Stk. 1

For månedslønnede medarbejdere, der er fyldt 21 år oprettes en pensionsordning i PensionDanmark.

Stk. 2

Det samlede pensionsbidrag udgør, for begge faggrupper, 13,08 %.

OK18

Pr. 1. april 2019 hæves pensionsbidraget med 0,10% til i alt 13,18%.

Stk. 3

For deltidsansatte er betalt merarbejde pensionsgivende.

Stk. 4

Der ydes pension efter stk. 1 til timelønnede, der er fyldt 21 år, såfremt den timelønnede ved ansættelsen allerede er omfattet af en pensionsordning i PensionDanmark eller anden kollektiv pensionskasse.

Ungarbejdere oppebærer ikke pensionsbidrag.

Stk. 5

Pensionsbidraget indbetales til pensionsordningen månedsvis i tilknytning til lønudbetalingen.

Stk. 6

Den ansattes rettigheder er fastsat i Pensionsvedtægten for PensionDanmark.

Stk. 7

Såfremt en nyansat, ved direkte overgang fra ansættelse i en tilsvarende stilling, oppebar en højere pension end anført i stk. 2 bibeholdes denne pensionsprocent som en personlig ordning.

§ 22. ATP

For ansatte under 67 år gælder følgende ATP-satser:

A-sats

Antal timer pr. måned	Egetbidrag pr. måned	Arbejdsgiverbidrag pr. måned
>117 timer	94,65 kr.	189,35 kr.
>78 timer og < 117 timer	63,10 kr.	126,25 kr.
>39 timer og < 78 timer	31,55 kr.	63,10 kr.

Kapitel 4

§ 23. Arbejdstid

Stk. 1

Arbejdstiden opgøres efter udløbet af et kalenderår med i alt 1924 timer. De 1924 timer er bruttoopgørelsen, og i den indgår faste fælles arrangementer og møder samt ferie og fridage. Deltidsansattes årsnorm forholdsregnes i forhold til den konkrete ansættelse.

Stk. 2

Bestemmelserne om fridøgn og hviletid følger arbejdsmiljøreglerne, herunder arbejdsmiljøloven og EU-direktiv om tilrettelæggelse af arbejdstiden.

Stk. 3

Tjenesten tilrettelægges primært på hverdage.

Stk. 4

Ved tilrettelæggelsen af tjenesten skal der tages størst muligt hensyn til personalets ønsker. Der udleveres en arbejdsplan, så vidt muligt, inden ansættelsen og senest 1. arbejdsdag.

Stk. 5

Arbejdet tilrettelægges og placeres i overensstemmelse med arbejdets karakter. Ansatte skal have adgang til at gøre sig bekendt med forslag til og ændringer i tjenesteplanen gennem opslag og / eller deres tillidsrepræsentant.

Stk. 6

Hvis den daglige arbejdstid overstiger 6 timer, er der ret til en betalt pause på indtil 29 minutter. Den ansatte står til rådighed under pausen og kan ikke forlade institutionen.

Stk. 7

Søgnedag, juleaftensdag, nytårsaftensdag er hele fridage. Grundlovsdag er ½ fridag.

Stk. 8

Der ydes et fast arbejdstidstillæg på kr. 2.305,90 (31.03.2000-niveau), for arbejde på forskudte tidspunkter (natpenge), lørdags- og weekendtillæg, omlagt og delt for tjeneste samt tilfældigt, ikke beordret/planlagt, overarbejde. Tillægget ydes til personale ved institutioner hvis primære åbningstid er indtil kl. 18.00. Tillægget ydes uafhængigt af beskæftigelsesgrad.

Arbejdstidstillægget forhøjes pr. 1. april 2016 til kr. 2.612,00 (31.03.2000-niveau).

Stk. 9

Overarbejde skal så vidt muligt undgås og bør løbende afvikles inden for normperioden. Såfremt arbejdsopgørelsen, ved kalenderårets udgang overstiger 1924 timer som følge af beordret overarbejde kompenseres primært afspadsering i forholdet 1:1,5, eller hvis dette ikke kan lade sig gøre ved betaling med tillæg af 50 %.

Kapitel 5

§ 24. Tillidsrepræsentanter

Stk. 1

Ved institutioner der har min. 5 ansatte, bortset fra vikarer, efter denne overenskomst kan der vælges en tillidsrepræsentant.

Ansatte med ledelsesfunktioner kan ikke varetage tillidsrepræsentantfunktionen.

Stk. 2

I institutioner med 4 eller færre ansatte vælges der ingen tillidsrepræsentant med mindre begge parter ønsker det.

Fastansatte efter denne overenskomst kan udgøre en samlet faggruppe og dermed opfylde betingelsen i stk. 1.

Ved ansatte forstås både fuldtids- og deltidsansatte. Beskæftigelsesgraden betyder i dette intet.

Stk. 3

Tillidsrepræsentanten vælges blandt medarbejdere med min. 6 måneders fastansættelse. Valget anmeldes skriftligt af pågældendes organisationen overfor Accountor. Accountor er berettiget til overfor organisationen at gøre indsigelse mod valget, når dette sker indenfor 3 uger efter, at Accountor har modtaget meddelelse fra organisationen.

Accountors indsigelsesret gælder kun for så vidt angår de formelle forudsætninger for valget.

Indsigelsen skal i givet fald sendes til:

Fagligt Fælles Gruppe Forbund - 3F
Den Offentlige Gruppe
Kampmannsgade 4
1790 København

eller

e-mail: den.offentlige.gruppe@3f.dk

Stk. 4

Det er blandt andet tillidsrepræsentantens opgave såvel over for 3F som over for institutionen at gøre sit bedste for at fremme og vedligeholde rolige og gode arbejdsforhold. Den samme pligt påhviler ledelsen af institutionen.

Stk. 5

Tillidsrepræsentanten fungerer også som talsmand for kollegerne overfor ledelsen, og skal holdes bedst muligt orienteret i forbindelse med forestående ansættelser og afskedigelser.

Stk. 6

Tillidsrepræsentanten skal holdes orienteret ved forestående ændringer i institutionen, der betyder at vilkårene for de ansatte ændres, herunder ændringer i børnetal.

Stk. 7

Det forudsættes, at institutionens ledelse og tillidsrepræsentanten, med udgangspunkt i opgaverne og den nødvendige kompetenceudvikling, drøfter og aftaler rammerne for tillidsrepræsentantens tidsforbrug samt mulighed for at få telefon, IT-udstyr o. lign. stillet til rådighed. Det skal sikres, at tillidsrepræsentantens kompetenceudvikling og faglige ajourføring finder sted, ikke blot i form af såvel eksterne som interne kurser, men også i form af sammensætning af opgaver, hvor omfanget er tilpasset tillidsrepræsentanthvervets omfang, som den pågældende skal varetage samtidig med tillidsrepræsentanthvervet.

Stk. 8

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 tages til institutionens størrelse og eventuelle lokale forhold.

Stk. 9

Hvis det er nødvendigt, at en tillidsrepræsentant forlader institutionen i sin normale arbejdstid for at opfylde sine forpligtelser som tillidsrepræsentant, skal der forud træffes aftale herom med institutionens ledelse.

Stk. 10

Hvis tillidsrepræsentanten i en akut situation ikke kan træffe forudgående aftale, jf. stk. 9, skal pågældende ved først givne lejlighed orientere institutionens ledelse om fraværet.

Stk. 11

Alle tillidsrepræsentantens aktiviteter er med løn, herunder også deltagelse i møder, kurser mv. arrangeret af 3F.

Stk. 12

En tillidsrepræsentants afskedigelse skal begrundes i tvingende årsager. Ved afskedigelse gives et udvidet varsel på 3 måneder, som tillægges den enkelte tillidsrepræsentants individuelle opsigelsesvarsel jf. § 28, stk. 1. Dvs. at en tillidsrepræsentant kan afskediges med et varsel på min. 6 måneder og maks. 9 måneder. Er afskedigelsen begrundet i arbejdsmangel gives det individuelle opsigelsesvarsel.

Stk. 13

Forinden afskedigelse af en tillidsrepræsentant finder sted, skal sagen være forhandlet mellem 3F og Accountor. Forbundet tilsendes kopi af sindetskrivelse og retter henvendelse med forhandlingsanmodning hvis ønskes.

Stk. 14

Hvor en tillidsrepræsentant er fraværende i længere tid som f.eks. sygdom, ferie, orlov, kursus e.l., kan der, efter aftale med ledelsen, vælges en stedfortrædende tillidsrepræsentant. Stedfortræderen er, under sådanne funktionsperioder, omfattet af samme beskyttelse som tillidsrepræsentanten, såfremt denne opfylder betingelserne for valg til tillidsrepræsentant.

§ 25. Arbejds miljøorganisationen

Stk. 1

Reglerne for arbejdsmiljøarbejds organisering samt valg af arbejdsmiljørepræsentanter sker i henhold til gældende lov om arbejdsmiljø, bekendtgørelse om virksomheders samarbejde om sikkerhed- og sundhed, bekendtgørelse om arbejdets udførelse mv.

Stk. 2

Der er for institutionen pligt til, at sikre valg af arbejdsmiljørepræsentant hvis institutionen har min. 10 ansatte eller derover. I beregningen af ansatte, undtages ansatte med ledelsesopgaver, der deltager i institutionens ledelse. I institutioner med mellem 1-9 ansatte, undtaget ledelse, er der ikke pligt til valg af arbejdsmiljørepræsentant.

Stk. 3

Arbejds miljørepræsentanten vælges af og blandt personalet på institutionen med min. 6 måneders ansættelse - uden hensyn til overenskomstmæssigt tilhørsforhold. Ansatte med ledelsesopgaver er ikke valg bare.

Stk. 4

Der bør lokalt indgås aftale mellem ledelsen og arbejdsmiljørepræsentanten (AMR) for tidsforbruget til arbejdsmiljøarbejdet. Tidsforbruget inkluderer drøftelser og/eller møder med ledelsen omkring AMRs forhold på institutionen.

Stk. 5

På den årlige lovpligtige arbejdsmiljødrøftelse, drøftes hvordan arbejdsmiljøorganisationens medlemmers (leder og arbejdsmiljørepræsentant) ret til 1 ½ dags arbejdsmiljørelevant uddannelse for året udmøntes, og hvordan uddannelsen skal indgå i den lovpligtige kompetenceplan for medlemmerne af arbejdsmiljøorganisationen

Stk. 6

Ved afskedigelse af arbejdsmiljørepræsentanter gælder samme regler som ved afskedigelse af tillidsrepræsentanter efter § 24, stk. 12 - 13.

§ 26. Ledelse og samarbejde

Stk. 1

Institutionens leder er ansvarlig for den daglige administrative og den overordnede pædagogiske ledelse af institutionen under iagttagelse, af såvel institutionsbestyrelsens som forældrebestyrelsens vedtagne principper (minimumskompetencen).

Stk. 2

Ved institutioner med min. 25 beskæftigede medarbejdere oprettes egentlige samarbejdsudvalg.

Stk. 3

I institutioner med færre medarbejdere træder personalemødet i stedet for et møde i samarbejds- og arbejdsmiljøudvalg, jfr. også arbejdsmiljølovens regler om sikkerhedsarbejdets organisering.

Stk. 4

I samarbejdsudvalget/på personalemøder med SU-status er der gensidig pligt til at informere, høre og drøfte alle forhold af betydning for institutionens arbejds- og personaleforhold. Endvidere er der ret til at være medbestemmende ved fastlæggelse af retningslinjer om tilrettelæggelse af institutionens arbejds- og personaleforhold.

Herudover skal der aftales retningslinjer for:

- Sygefraværssamtaler med det formål af få den sygemeldte hurtigere tilbage og fastholdt i job
- Arbejdspladsens samlede indsats for at identificere, forebygge og håndtere problemer i tilknytning til arbejdsbetinget stress.
- Arbejdspladsens samlede indsats for at identificere, forebygge og håndtere problemer i tilknytning til forekomsten af vold, mobning og chikane.

Det forudsættes, at indsatsen koordineres med arbejdsmiljørepræsentanten.

Stk. 5

Derudover påhviler det ledelsen at informere, høre og drøfte:

- den seneste og den forventede udvikling i institutionens aktiviteter og økonomiske situation og fremtidsudsigter,
- situationen, strukturen og den forventede udvikling med hensyn til beskæftigelsen i institutionen samt om alle planlagte forventede foranstaltninger, navnlig når beskæftigelsen er truet,
- information om institutionens beskæftigelsesforhold, herunder om risici for nednormeringer i personaleressourcerne og/eller andre forhold/planer der medfører større ændringer og foranstaltninger, som får betydning for beskæftigelsen,
- beslutninger, der kan medføre betydelige ændringer i arbejdets tilrettelæggelse og ansættelsesforholdene, herunder beslutning om virksomhedsoverdragelse,
- større rationaliseringsforanstaltninger og arbejdsomlægninger,
- indførelse og brug af ny, samt ændring af bestående teknologi.

Ledelsen skal informere på et så tidligt tidspunkt som muligt og på en sådan måde, at der bliver gode muligheder for en grundig drøftelse, således at medarbejdernes / medarbejderrepræsentanternes synspunkter og forslag kan indgå i grundlaget for ledelsens beslutninger. Informationerne skal om muligt foreligge i skriftlig form.

Stk. 6

Det påhviler ledelsen at informere samarbejdsudvalget/på personalemødet med SU-status om budgetforslag, så der kan finde en grundig drøftelse sted.

Ledelsen skal løbende informere om væsentlige ændringer i de regnskabsmæssige og økonomiske forhold.

Informationen skal gives på en sådan måde, at der kan gennemføres en grundig drøftelse af de elementer, som eventuelt kan få konsekvenser for sammenhængen mellem ressourcer og arbejdsmængde, og på så tidligt et tidspunkt at forslag og synspunkter fra medarbejderne kan indgå i ledelsens beslutningsgrundlag.

Stk. 7

Samarbejdsudvalgsmøde/personalemøde med SU-status afholdes mindst 1 gang i kvartalet.

Stk. 8

Der indkaldes skriftligt til samarbejdsudvalgsmøde/personalemøde med SU-status, og dags-ordenen udarbejdes af leder og tillidsrepræsentant i fællesskab.

Stk. 9

Under samarbejdsudvalgsmøde I personalemøde med SU-status oppebæres sædvanlig løn.

§ 27. Kompetenceudvikling

Stk. 1

Formålet er at fremme institutionens samlede kompetencer og medarbejdernes faglige kvalifikationer.

Stk. 2

Kompetencer er ikke statiske, og der er derfor i hele ansættelsesforholdet behov for, at det fastansatte personales kompetencer, vedligeholdes og udbygges. Den løbende kompetenceudvikling består af faglig efter- og videreuddannelse (fx kompetencegivende uddannelser, som er arbejdsmæssigt relevante) og kompetenceudvikling i bredere forstand, og bør indgå som et naturligt element i den enkelte institutions personalepolitik.

Stk. 3

Lederen udarbejder en kompetenceudviklingsplan for institutionen i samarbejde med personalet. Kompetenceudviklingsplanen omfatter konkrete aktiviteter for enkeltpersoner, grupper og/eller institutionen som helhed.

Ledelsen bør have fokus på mindre medarbejdergrupper.

Stk. 4

Der følges op på kompetenceudviklingsplanen minimum hvert andet år.

Stk. 5

Ledelsen fastlægger, i samarbejde med personalet og tillidsrepræsentanten, principper for gennemførelse af kompetenceudvikling og efteruddannelse af institutionens personale. Har institutionen en ansat der særligt varetager funktionen med udviklingsopgaver samarbejdes der med denne om implementering af kompetenceplanerne (inspirere, vejlede osv.)

Ved institutioner hvor Fonden er arbejdsgiver, indgår Fondens målsætninger ligeledes ved fastlæggelse af principperne for gennemførelse af kompetenceudviklingen.

Stk. 6

Der skal i forbindelse med planlægningen af konkret kompetenceudvikling og efteruddannelse ske en drøftelse af elementer såsom:

- a. Betaling for deltagergebyr,
- b. Transportgodtgørelse,
- c. Udgifter forbundet med indkøb af bøger og lignende,
- d. Frihed i forbindelse med deltagelse i uddannelsen - herunder eksamensdage, forberedelse osv.,
- e. Samt eventuel inddragelse af den ansattes ret til voksenuddannelsesstøtte og muligheden for at opretholde ret til sædvanlig løn under uddannelse.
(listen er ikke nødvendigvis udtømmende)

Elementerne skal indgå i en aftale, som sikrer at begge parter er bekendt med vilkårene for den aftalte kompetenceudvikling, og som beskriver hvilke elementer der finansieres af henholdsvis arbejdsgiver og medarbejder.

Aftalen indgås mellem de lokale parter jf. § 30 med inddragelse af den konkrete ansatte, og sendes til de centrale parter til orientering.

§ 28. Opsigelse af månedslønnede

Stk. 1

Funktionærlovens opsigelsesvarsler finder anvendelse, når en ansat opsiges eller siger op. Bestemmelsen i lovens § 5, stk. 2 om afskedigelse med forkortet varsel (120-dages reglen) finder ikke anvendelse.

Stk. 2

Samtidig med, at der fremsendes meddelelse til den ansatte om påtænkt uansøgt afsked i sager med tavshedsbelagte oplysninger, vedlægges en kopi af meddelelsen som den ansatte kan udlevere til 3F ved dennes eventuelle inddragelse i sagen.

Ved afskedigelse der er begrundet i tavshedsbelagte forhold, orienteres 3F Forbundet, Den Offentlige Gruppe særskilt herom.

Stk. 3

3F Forbundet, Den Offentlige Gruppe underrettes herudover, undtaget de i stk. 2 nævnte tilfælde, ved fremsendelse af kopi af høringskrivelsen om påtænkt uansøgt afskedigelse. Underretningen skal indeholde sådanne oplysninger, at det fornødne grundlag for vurdering af afskedigelsen er til stede.

Den nævnte underretning sendes til:

Fagligt Fælles Forbund - 3F
Kampmannsgade 4
1790 København V

eller

e-mail: den.offentlige.gruppe@3f.dk

Bemærkning:

Meddelelse om påtænkt afskedigelse ("høringskrivelse") skal bl.a. indeholde oplysninger om navn, evt. påtænkt opsigelsesvarsel og årsagen til opsigelsen, og eventuelt kopi af sygelister e.l.

Stk. 5

Såfremt 3 F skønner, at afskedigelsen ikke kan anses for rimeligt begrundet i pågældendes eller institutionens forhold, kan forbundet inden for en frist af 1. måned efter endelig meddelt opsigelse kræve spørgsmålet forhandlet med arbejdsgiveren.

Bemærkning:

Parterne er enige om, at en evt. forhandlingsbegæring fremsættes snarest muligt således, at parterne kan indrette sig på en forhandling indenfor en rimelig frist efter forhandlingsanmodningen.

Stk. 6

Hvis den ansatte har været uafbrudt beskæftiget ved institutionen i mindst 8 måneder på det tidspunkt, hvor opsigelsen meddeles, kan 3F kræve sagen indbragt for et afskedigelses-nævn, hvis der opnås enighed ved en forhandling efter stk. 5. Et sådant krav skal fremsættes over for institutionen inden for en frist af en måned efter forhandlingen og med kopi til Accountor.

Stk. 7

Et afskedigelsesnævn består af 4 medlemmer og en opmand. 2 medlemmer udpeges af forbundet og 2 af Accountor. De 4 medlemmer udpeger i fællesskab en opmand. Hvis de 4 medlemmer ikke kan enes om at udpege en opmand, anmoder de præsidenten for vedkom-mende landsret om at foretage udpegningen.

Stk. 8

Afskedigelsesnævnet 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 institutionens forhold, kan nævnet underkende opsigelsen og pålægge institutionen at afbøde virkningerne ved opsigelsen.

Størrelsen af godtgørelsen fastsættes af nævnet, som skal tage hensyn til sagens omstændigheder og til, hvor længe ansættelsesforholdet har været.
Godtgørelsen kan maksimalt fastsættes til sædvanlig løn for en periode svarende til det dobbelte af arbejdsgivers opsigelsesvarsel over for den ansatte.

Nævnets omkostninger i forbindelse med sagen fastsættes af nævnet. Omkostningerne fordeles mellem parterne eller pålægges den tabende part.

Nævnets omkostninger i forbindelse med sagen fastsættes af nævnet. Omkostningerne fordeles mellem parterne eller pålægges den tabende part.

Godtgørelsen kan maksimalt fastsættes til sædvanlig løn for en periode svarende til det dobbelte af arbejdsgivers opsigelsesvarsel over for den ansatte.

§ 29. Opsigelse af timelønnede

For timelønnede medarbejdere er de gensidige opsigelsesvarsler.

Ansættelsens varighed:

- Under 2 år: 7 kalenderdage
- Mindst 2 år, under 5 år: 1 kalendermåned
- 5 år og derover: 2 kalendermåneder

For ungarbejdere og andre vikarer ophører ansættelsesforholdet samtidig med vikariatets ophør.

§ 30. Forhandlingsforhold

Stk. 1

Accountor og 3F Den Offentlige Gruppe udgør de centrale parter.

Stk. 2

De lokale parter er den enkelte institutionsledelse og 3F's tillidsrepræsentant evt. 3F's lokalafdeling.

Stk. 3

De centrale parter, jf. stk. 1, forhandler og aftaler alle generelle forhold.

Stk. 4

De lokale parter, jf. stk. 2, forhandler og aftaler alle lokale forhold hvor overenskomsten giver mulighed herfor. Der kan ikke lokalt indgås aftale der forringer de ansattes løn- og ansættelsesvilkår eller der strider imod aftaler der er indgået af de centrale parter i øvrigt. Lokalaftaler har først gyldighed ved underskrift af leder og en tillidsrepræsentant, alternativt en lokalafdelingsrepræsentant fra 3F.

Kopi af indgåede lokale aftaler tilsendes de centrale parter. De lokale parter kan inddrage de centrale parter hvis der ikke kan opnås enighed ved den lokale forhandling.

Stk. 5

De centrale parter, jf. stk. 1, kan underkende lokale aftaler der er i strid med stk. 4. Fortolkning af og brud på lokale aftaler behandles efter bestemmelserne i § 31, jf. dog stk. 7.

Stk. 6

Der kan mellem de centrale parter indgås aftale om forsøg med nye institutionsstrukturer og former.

Stk. 7

Kan de lokale parter ikke opnå enighed ved forhandlinger, inddrages de centrale parter i den lokale forhandling. Kan sagen ikke løses lokalt, forelægges sagen for de centrale parter til forhandling. Disse forhandlinger skal være afsluttet senest 2 måneder efter overtagelsen.

§ 31. Forhandlingstvister

Stk. 1

Spørgsmål om overtrædelse og fortolkning af nærværende overenskomst optages til forhandling mellem parterne snarest muligt.

Stk. 2

Opnås der ikke herved en løsning af striden, kan sagen henvises til endelig afgørelse ved en voldgiftsret, der består af 5 medlemmer, hvoraf to udpeges af Accountor, to af 3F samt en opmand, der vælges af voldgiftsrettens medlemmer. Ved uenighed udpeges opmanden af arbejdsretten. Voldgiftsretten kan idømme bod for overtrædelse af nærværende overenskomst. Bodden tilfalder klageren.

Stk. 3

Hver part betaler sine omkostninger samt halvdelen af opmandens honorar.

Kapitel 6.

§ 32. Ikrafttrædelses- og opsigelsesbestemmelser

Stk. 1

Nærværende overenskomst træder i kraft den 1. april 2018 med mindre andet er anført i overenskomsten.

Stk. 2

Overenskomsten kan opsiges ved anbefalet brev med mindst 3 måneders varsel til en 31. marts, dog tidligst 31. marts 2021.

Stk. 3

Selvom overenskomsten er opsagt, er parterne dog forpligtet til at overholde dens bestemmelser indtil anden overenskomst er indgået, eller arbejdsstandsning er iværksat.

Stk. 4

Parterne anerkender hinandens ret til, ved overenskomstens opsigelse og udløb, at varsle arbejdsstandsning med 1 måneds varsel, til iværksættelse fra den 1. i en måned. Ved arbejdsstandsningens ophør må der ikke, fra nogen af parterne, finde fortrædelse sted.

Stk. 5

En institution, der tilbagekalder sin bemyndigelse til Accountor, jf. § 1, stk. 1, er omfattet af overenskomsten indtil opsigelse af overenskomsten er sket fra institutionens og /eller 3F's side i overensstemmelse med stk. 1. - 4.

København, den 11/11 2019

For Accountor Institutionservice A/S

Christian Stensberg

Erik Kabbeltved Præstegaard

For Fagligt Fælles Forbund – 3F

Michael Haas