

**OVERENSKOMST
FOR
EJENDOMSFUNKTIONÆRER
2023-2025**

**EJENDOMS- OG SERVICEFUNKTIONÆRERNES
LANDSFORBUND**

under

Serviceforbundet

og

Kooperationen

INDHOLDSFORTEGNELSE

Advarsler	§ 5, stk. 5
Afløsning	§ 1, stk. 8
Afskedigelse, tillidsrepræsentanten	§ 10, stk. 5
Arbejdsforhold og arbejdsopgaver	§ 1, stk. 1
Arbejdsforholdenes ordning	§ 10, stk. 1
Arbejds miljørepræsentant.....	§ 10, stk. 10
Arbejdsopgave	§ 1, stk. 2 og 3
Arbejdstid	§ 1, stk. 4
Arbejdsulykker	§ 4, stk. 8
Barns 1. og 2. sygedag	§ 4, stk. 4
Barselsorlov	§ 4, stk. 6
Begrænsning af sygeløn	§ 4, stk. 2
Dagpengeordning	§ 4, stk. 3
Deltidsbeskæftigede	§ 6, stk. 4
Demokrati på arbejdspladsen	§ 10, stk. 3
Erstatning, mistet fridag	§ 2, stk. 4 og 5
Fagforeningens påtaleret	§ 5, stk. 4
Ferie	§ 3, stk. 1
Feriegodtgørelse	§ 3, stk. 3
Ferietillæg	§ 3, stk. 2
Ferens længde	§ 3, stk. 5
Ferie, optjening	§ 3, stk. 4
Forskudttid	§ 1, stk. 9
Fridage	§ 2, stk. 1
Fritvalsordning.....	§ 6, stk. 7
Hospitalsventetid	§ 4, stk. 7
Jobtilbud	§ 9
Lokale aftaler	§ 11, stk. 3
Lærlinge	§ 7
Lønninger	§ 6, stk. 1
Løntillæg	§ 6, stk. 5
Løn ved dødsfald	§ 4, stk. 9

Omsorgsfrihed	§ 4, stk. 10
Opgørelse af arbejdstid	§ 1, stk. 5
Ophævelse af tidligere aftaler	§ 11, stk. 5
Opsigelse, forkortet varsel	§ 4, stk. 7
Opsigelsesfrister	§ 5, stk. 1, 2 og 3
Organisationsforhold	§ 11, stk. 4
Overarbejde	§ 1, stk. 6
Overarbejde, godkendelse	§ 1, stk. 7
Overenskomstperioden	§ 11, stk. 1
Personlige tillæg	§ 11, stk. 2
Prøvetid	§ 5, stk. 1
Sygdom	§ 4, stk. 1
Særlige timer	§ 3, stk. 6
Særligt arbejde	§ 6, stk. 6
Søgnehelligdage	§ 2, stk. 2
Tidsbegrænsede og midlertidig ansatte	§ 8
Tillidsrepræsentanter	§ 10, stk. 2
Tjenestebolig	Særlig aftale
Tjenestebolig v/stillingsophør	§ 5, stk. 6
Uddannelsesfond (FIU)	§ 10, stk. 9
Varsling af ferie	§ 3, stk. 8
Vikardækning	§ 4, stk. 11
24. og 31. december	§ 2, stk. 3

PROTOKOLLATER

Protokollat, arbejdsmarkedspension
 Protokollat, tilrettelæggelse af arbejdstiden
 Protokollat, vejrligsovervågning
 Hensigtserklæring om uddannelse
 Protokollat, angående uddannelse
 Protokollat, seniorordning
 Protokollat, vikarer
 Protokollat, kompetencefond
 Protokollat, organisationsforhold
 Protokollat, barselsfond
 Protokollat underentreprenør
 Protokollat udviklings- og samarbejdsfond
 Protokollat om samarbejde på virksomheder af alle størrelser
 Særlig aftale

§ 1

Arbejdsforhold og arbejdsopgaver

Stk. 1

Ejendomsfunktionærerne ansættes af boligorganisationen til varetagelse af opgaver i afdelingerne og de dertil hørende anlæg, institutioner m.v.

Når der træffes beslutning om forflyttelse/omrokering af mere permanent karakter, skal dette ske med et rimeligt varsel (3 måneder). Tillidsrepræsentanten orienteres forinden forflyttelsen træder i kraft.

Stk. 2

Ejendomsfunktionærernes arbejdsopgaver er primært at sørge for afdelingernes varme- og varmtvandsforsyning, renholdelse og pasning af boligafdelingerne og de dertil knyttede anlæg, herunder pasning og vedligeholdelse af de rekreative områder og de tekniske anlæg, servicemæssige opgaver samt mindre vedligeholdelsesmæssige opgaver. I øvrigt henvises til bekendtgørelsen om ejendomsserviceuddannelsen.

Stk. 3

Det påhviler ejendomsfunktionærerne at udføre disse og andre forekommende arbejder efter de anvisninger og forskrifter, som gives pågældende af administrator/ledelse og efter de for den enkelte afdeling gældende forhold.

Arbejdstiden

Stk. 4

Arbejdstiden, der på den enkelte arbejdsdag af hensyn til arbejdets servicemæssige karakter er fleksibel, er aftalt til 160,33 timer pr. måned. Den daglige arbejdstid lægges normalt i tidsrummet mellem kl. 06 og 17 som en sammenhængende arbejdsdag, bortset fra aftalte tilsynsfunktioner.

Opgørelse af arbejdstiden

Stk. 5

Ved opgørelse af antallet af arbejdstimer skal der ved beregning af den faktiske arbejdstid fradrages det antal timer, der omfattes af sønehelligdage og overenskomstmæssig ferie.

Overarbejde

Stk. 6

Alt overarbejde skal så vidt muligt afskaffes, men hvor der som følge af ekstraordinære situationer opstår behov for overarbejde (f.eks. på grund af natopkald, i forbindelse med snerydning og grusning, eller under omstændigheder, hvor der i længere tid mangler en ejendomsfunktionær, og der ikke kan skaffes afløser), afvikles overarbejdstimer ved afspadsering og efter følgende regler:

Overarbejde opgøres for den enkelte arbejdsdag således:

- a) Overarbejde i de første 3 timer efter normal arbejdstidsophør inden kl. 19 samt overarbejde mellem kl. 06 og den normale arbejdstidsbegyndelse afspadseres med 1½ time for hver overarbejdstime.

- b) Overarbejde ud over de første 3 timer efter normal arbejdstidsophør samt alt overarbejde mellem kl. 19 og kl. 06 næste morgen med 2 timer for hver overarbejdstime. Ved udkald efter kl. 21 beregnes for minimum 1 overarbejdstime. Ved udkald efter kl. 24 beregnes for minimum 2 overarbejdstimer.

Såfremt afspadsering ikke kan finde sted senest i løbet af den efterfølgende 3 måneders periode, skal der ydes overarbejdsbetaling således:

Overarbejdstimer under pkt. a: Gældende skalatimeløn + 50 %
overarbejdstimer under pkt. b: Gældende skalatimeløn + 100 %.

Ovennævnte regler er ens for såvel hverdage som søn- og helligdage. Ved udkald på søn- og helligdage, der er fridage, ydes dog 100 % også for de første 3 timer. I øvrigt aftales afspadsering med ejendomsfunktionæren.

Godkendelse af overarbejde

Stk. 7

Overarbejde skal anvises og godkendes af administrationen/ledelsen. Ved akut opstået behov for overarbejde, hvor godkendelse ikke forud har kunne indhentes, skal dette anmeldes til administrationen/ledelsen på den følgende arbejdsdag.

Afløsning

Stk. 8

Ved fridage, ferie og kortvarige sygdomsperioder (indtil 2 uger) afløser ejendomsfunktionærene hinanden uden ekstrabetaling herfor (jf. dog § 6 stk. 5, litra d), forudsat arbejdet kan udføres på en tilfredsstillende måde. På enkeltmandsbetjente afdelinger tilstræbes den gensidige afløsning afviklet i form af faste turnusordninger mellem flere afdelinger efter forhandling med ejendomsfunktionærene. Ved relevant efteruddannelse inden for arbejdsområdet gives frihed uden løn med fuld afløsning under fravær. Rammerne for, hvad der kan karakteriseres som relevant efteruddannelse, drøftes og afklares normalt i samarbejdsudvalget, hvis et sådant er etableret. Hvor der ikke er etableret samarbejdsudvalg, kan emnerne for relevant efteruddannelse drøftes i et fælles medarbejderforum. Ved uoverensstemmelser skal dette forelægges organisationerne.

Forskudttid

Stk. 9

Såfremt der måtte være behov for indførelse af servicefunktioner i forbindelse med nye renovationsordninger og lignende, ydes der forskudttidstillæg med 20 % af gældende timeløn fra normal arbejdstidsophør og indtil kl. 21.

§ 2

Fridage

Stk. 1

Ejendomsfunktionærerne skal have 2 ugentlige sammenhængende fridage. Når lørdage og søndage ikke er fridage, er de arbejdsdage som alle andre, men på søndage udføres kun strengt nødvendige arbejder, som også kan omfatte renovation. Ejendomsfunktionæren skal dog altid være til rådighed inden for almindelig arbejdstid, selv om der kun udføres strengt nødvendige arbejder.

Hvis ejendomsfunktionæren ikke har sine sammenhængende fridage betales 100 % tillæg for begge dage. Ejendomsfunktionæren har efterfølgende ret til 2 erstatningsfridage.

Stk. 2

Søgnehellidage er fridage. Som søgnehellidage betragtes: Nytårsdag, Skærtorsdag, Langfredag, 2. påskedag, 1. maj, St. Bededag (2023), Kristi Himmelfartsdag, Grundlovsdag, 2. pinsedag, 1. juledag, 2. juledag, når disse ikke falder på lørdage eller søndage. Såfremt det er påkrævet, at der skal udføres strengt nødvendige arbejder på en søgnehellidag, ydes der en hel erstatningsfridag herfor.

St. Bededag afholdes sidste gang fredag den 5. maj 2023. Fra 1. januar 2024 modtager medarbejderen et løntillæg på 0,45 pct. af årslønnen. Tillægget kan udbetales månedsvist.

Stk. 3

Når 24. december og 31. december ikke falder på lørdage og søndage er de hele fridage under forudsætning af, at arbejdet med renovation og andre nødvendige arbejder er udført op til de omtalte dage.

Erstatnings fridag for mistet fridag

Stk. 4

Kan der ikke ydes erstatningsfridag for en søgnehellidag, betales overtidsbetaling for en hel arbejdsdag efter satserne i § 1, stk. 6.

Stk. 5

Normale fridage (bortset fra lørdage og søndage, jf. stk. 2), der falder på en søgnehellidag, erstattes med en anden fridag.

§ 3

Ferie med løn

Stk. 1

Ejendomsfunktionæren holder ferie med løn efter reglerne i Ferieloven. Deltidsansatte - bortset fra løsarbejdere - har ligeledes ret til ferie med løn, dog mindst feriegodtgørelse på 12½ % af den udbetalte løn i optjeningsåret. Såfremt der udbetales feriegodtgørelse, ydes der ikke ferietillæg, jf. stk. 3.

Stk. 1a

Feriegodtgørelse svarende til feriens længde udbetales ved førstkommande lønudbetaling, efter virksomheden har modtaget medarbejderens

anmodning om udbetaling fra Ferieinfo, dog tidligst en måned før ferien holdes. Bestemmelsen træder i kraft 1. september 2020.

Ferietillæg

Stk. 2

Til ejendomsfunktionærer, der holder ferie med løn, udbetales i forbindelse med ferien et kontant ferietillæg på 2,5 % af den i optjeningsåret udbetalte løn (derunder løn ydet i ferien).

Stk 2a.

Ferietillæg, kan udbetales før ferien holdes. I så fald kan det kræves modregnet ved fratræden i det omfang, der er udbetalt ferietillæg for ikke afholdt ferie.

Feriegodtgørelse

Stk. 3

Ved fratrædelse i optjeningsåret beregnes i stedet feriegodtgørelse af den samlede skattepligtige løn eksklusiv eventuel ferieløn og ferietillæg. Feriegodtgørelse beregnes med 12½ % af ovennævnte indtægt. Der ydes ikke ferietillæg ved siden af feriegodtgørelse

**Optjeningsår/
Ferieår**

Stk. 4

Retten til ferie erhverves løbende og ferien skal afholdes jf. ferielovens regler.

Feriens længde

Stk. 5

For hver måneds beskæftigelse optjenes ret til 2,08 dages ferie, hvilket giver 25 dages ferie (5 ugers ferie), hvoraf 3 ugers ferie skal gives samlet i ferieperioden, der går fra 1. maj til 30. september (ferieperioden).

Særlige ferietimer

Stk. 6

Med virkning fra 1. januar 2006 optjener ejendomsfunktionæren 3,08 særlige ferietimer med løn for hver fulde måneds beskæftigelse til afholdelse i kalenderåret januar - december måned.

De særlige ferietimer kan afholdes fra det tidspunkt, de er optjent, og kan afvikles som timer, halve dage, hele dage, eller som sammenhængende dage. Ejendomsfunktionæren aftaler med ledelsen tidspunktet for afviklingen af de særlige ferietimer, men ejendomsfunktionærens ønsker skal imødekommes i det omfang, som det er foreneligt med arbejdet.

Der stilles ikke krav om bestemte varsler, men de særlige ferietimer skal være afholdt med udgangen af det respektive kalenderår.

Ikke afholdte særlige ferietimer bortfalder med kalenderårets udgang.

Ved manglende afholdelse på grund af sygdom eller lignende ferieforhindringer overføres eller udbetales de ikke afholdte særlige ferietimer efter nærmere aftale. Overførte særlige ferietimer skal være afholdt senest med udgangen af 1. kvartal i det nye kalenderår.

De særlige ferietimer kan ikke konverteres til kontant betaling, men skal udbetales ved fratrædelse, jf. dog § 3 stk. 6, 5. afsnit.

Planlægningen og afholdelsen af ferie og de særlige timer aftales med ledelsen.

Overførsel af ferie

Stk. 7

Ejendomsfunktionæren og arbejdsgiveren kan aftale, at optjente og ikke afviklede feriedage ud over 20 dage kan overføres til den følgende ferieafholdelsesperiode.

Der kan maksimalt overføres sammenlagt 10 feriedage.

Medarbejderen og arbejdsgiveren skal skriftligt indgå en aftale inden 31. december ved ferieafholdelsesperiodens udløb.

Ferie i et omfang svarende til overført ferie kan ikke pålægges afviklet i et opsigelsesvarsel, medmindre ferien i medfør af aftale, jf. ovenfor, er placeret til afholdelse inden for varslingsperioden.

Varsling af ferie

Stk. 8

Der er adgang til ved lokalaftale at fravige ferielovens § 7 om ferie på forskud samt princippet i ferielovens § 15 om varsling af ferie, der ikke er optjent på afholdelsestidspunktet. En sådan lokalaftale skal være skriftlig og kan alene indgås med en tillidsrepræsentant, der er valgt efter de i overenskomsten gældende regler. Hvor der ikke er valgt en tillidsrepræsentant, kan lokalaftale indgås med den lokale afdeling af forbundet.

Det kan således aftales, at:

Medarbejderne tildeles op til 5 ugers ferie ved ferieårets start den 1. september. Medarbejdere, der tiltræder i løbet af ferieåret tildeles antal feriedage forholdsmæssigt.

Boligorganisationen kan varsle ferie til afholdelse på et tidspunkt, hvor ferien endnu ikke er optjent (varsle "ferie på forskud"). Boligorganisationen 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 boligorganisationen 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 opsiges sit ansættelsesforhold på grund af boligorganisationens væsentlige misligholdelse, kan der ikke ske modregning.

Boligorganisationen 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".

Der laves en 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.

§ 4

Sygeløn

Stk. 1

Under anerkendt sygdom ydes den fastansatte løn i op til 6 måneder regnet fra den førstkommende 1. efter sygdommens indtræden under forudsætning af, at boligorganisationen samtidig modtager sygedagpengerefusion efter gældende regler.

Begrænsning af sygelønnen

Stk. 2

Udbetaling af ydelser efter stk. 1 ophører dog altid ved fratrædelse fra stillingen, bortset fra eventuelle dagpenge i den del af arbejdsgiverperioden, der måtte strække sig ud over fratrædelsestidspunktet.

Dagpengeordningen

Stk. 3

Ejendomsfunktionæren er forpligtet til at overholde bestemmelserne i Dagpengeloven og til at yde den nødvendige bistand til, at boligorganisationen kan få refunderet dagpengebeløbet.

Barns 1. og 2. sygedag

Stk. 4

Der ydes ejendomsfunktionæren frihed med løn på barns (15 år) 1. hele og 2. 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 løn de resterende arbejdstimer den pågældende dag.

Børns lægebesøg

Stk. 4a

Ejendomsfunktionæren 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 særlig opsparing svarende til det faktiske fravær.

Børns hospitalsindlæggelser

Stk. 5

Til medarbejdere indrømmes frihed med fuld løn når det er nødvendigt, at medarbejderen indlægges på hospital sammen med vedkommendes syge barn under 15 år. Dette gælder også, når indlæggelsen sker helt eller delvist i hjemmet.

Børne- omsorgsdage

Medarbejdere med mindst 9 måneders anciennitet, der har ret til at holde barns første sygedag, har ret til 2 børneomsorgsdage pr. kalenderår.

Medarbejderen kan højst afholde 2 børneomsorgsdage pr. kalenderår uanset hvor mange børn medarbejderen har. Reglen vedrører børn under 15 år.

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

Børneomsorgsdagene afholdes uden løn, men medarbejderen kan få udbetalt et beløb svarende til 7,4 normaltimer fra særlig opsparing.

Barsels- og fædreorlov

Stk. 6

Frem til den 1. juli 2023 følges principperne i overgangsordningen indgået mellem DA og FH om betaling under fravær på grund af graviditet og barsel.

Stk. 7

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

Det er en betingelse for retten til løn under orlov, at medarbejderen har 9 måneders anciennitet på det forventede fødselstidspunkt.

Arbejdsgiveren betaler til medarbejderen løn under fravær på grund af graviditet i op til 4 uger før forventet fødselstidspunkt (før: graviditetsorlov). Endvidere betales til samme medarbejder løn under fravær i indtil 10 uger efter fødslen (før: barselorlov).

Til adoptanter udbetales løn under orlov i op til 10 uger fra barnets modtagelse.

Under samme betingelser som i stk. 1 betales der løn til den anden forælder i op til 2 uger i forbindelse med fødslen (før: fædreorlov).

Stk. 8

Under samme betingelser som i stk. 7 betaler arbejdsgiveren herudover fuld løn under orlov i indtil 24 uger (før: forældreorlov).

Af disse 24 uger har den forælder, der afholder orlov efter stk. 7, ret til at holde 9 uger, og den anden forælder har ret til at holde 10 uger.

Holdes orloven, der er reserveret den enkelte forælder ikke, bortfalder betalingen.

De resterende 5 ugers orlov ydes enten til den ene eller den anden forælder eller deles mellem dem.

De 24 uger skal afholdes indenfor 52 uger efter fødslen. Hver af forældrenes orlov kan maksimalt deles i to perioder, medmindre andet aftales.

Under de 10 ugers orlov efter stk. 7 ydes forhøjet pensionsbidrag, se stk. 10.

Stk. 9

Lønnen svarer til den løn, den pågældende ville have oppebåret i perioden.

Medmindre andet aftales, skal orlov med løn efter stk. 1, 2 og 3 varsles med 3 uger.

Stk. 10

Forhøjet pensionsbidrag under barsel.

Under de 10 ugers orlov jf. stk. 1-4 indbetales et ekstra pensionsbidrag til medarbejdere med 9 måneders anciennitet på det forventede fødselstidspunkt. Pensionsbidraget udgør:

Arbejdsgiverbidrag kr. pr. time/kr. pr. måned: 18,45/2.957,00

Arbejdstagerbidrag kr. pr. time/kr. pr. måned: 3,69/592,00

Samlet bidrag kr. pr. time/kr. pr. måned: 22,14/3.549,00.

Det er en forudsætning for betalingen, at arbejdsgiveren er berettiget til refusion svarende til den maksimale dagpengesats. Såfremt refusionen måtte være mindre, nedsættes betaling til medarbejderen tilsvarende.

Herudover henvises til gældende regler og love om graviditet og barsel.

Forkortet varsel ved sygdom

Stk. 11

Ejendomsfunktionæren kan efter 6 måneders uafbrudt sygdom opsiges med en måneds varsel (regnet fra førstkommende 1. efter sygdommens indtræden).

Når arbejdet genoptages efter alvorlig langvarig sygdom inden udløbet af ovennævnte frist, og sygdommen har haft en varighed af mindst 5 måneder beregnet som ovenfor, nedsættes opsigelsesvarslet ligeledes fra boligorganisationens side til en måned til den første i en måned.

Dette forkortede varsel gælder alene for sygdom og kun i perioden fra arbejdets genoptagelse og i de efterfølgende 5 måneder, regnet fra den 1. i måneden efter arbejdets genoptagelse.

Undtagelser

Undtaget herfra er dog sygdomsfravær, som alene skyldes dokumenteret lang ventetid for hospitalsundersøgelse/-behandling. I denne situation udskydes tidspunktet for ansættelsesforholdets ophør med den fra hospitalet oplyste ventetid med tillæg af 3 måneder. Behandlingsperioder betragtes ikke som ventetid.

Ansættelsesforholdet vil dog altid ophøre fra det tidspunkt, hvor der ikke mere kan ydes sygedagpenge.

Såfremt det under sygdomsforløbet oplyses, at ejendomsfunktionæren ikke mere vil kunne være til rådighed for udførelsen af hans/hendes opgaver, vil ejendomsfunktionæren kunne opsiges med 1 måneds varsel.

Arbejdsulykke

Stk. 12

Ved arbejdsskade eller arbejdsulykke ophører ansættelsesforholdet efter 12 måneder beregnet som ovenfor under forudsætning af, at arbejdsulykken eller arbejdsskaden anerkendes jf. nr. 278 af Lov om arbejdsskadesikring fra den 14. marts 2013.

Ved ansættelsesforholdets ophør for en ejendomsfunktionær, der bor i tjenestebolig, henvises til Særlig Aftale.

Efterløn ved dødsfald

Stk. 13

Dør en ejendomsfunktionær i ansættelsestiden, udbetales efterløn for den resterende del af døds måneden samt løn for 1, 2 eller 3 måneder, når ejendomsfunktionæren ved dødsfaldet har haft ansættelse i boligorganisationen i henholdsvis 1, 2 eller 3 år.

Lønnen kan kun udbetales i et af de efterfølgende tilfælde og i den nævnte rækkefølge:

- 1) Til ejendomsfunktionærens ægtefælle, såfremt de havde fælles husstand.
- 2) Til en samlever, der mindst i de seneste 2 år har haft fælles husstand med afdøde.
- 3) Til en samlever med begunstigelseserklæring.
- 4) Til deling mellem afdødes børn under 21 år, over for hvem afdøde havde forsørgelsespligt.

Omsorgsfrihed

Stk. 14

Ejendomsfunktionærer, som passer en nærtstående, der ønsker at dø i eget hjem, har ret til frihed uden løn i det omfang, ejendomsfunktionæren efter Lov om social service § 119 har fået godkendt godtgørelse for tabt arbejdsindsigt (plejevederlag).

Det forudsættes, at ejendomsfunktionæren så tidligt som muligt og senest på ansøgningstidspunktet underretter boligorganisationen om ansøgningen. Ejendomsfunktionæren har efterfølgende ret til at genindtræde i stillingen. Der ydes 2 dages frihed med løn i forbindelse med ægtefælles/samlevers, forældres og svigerforældres død, samt 5 dages frihed med løn ved børns død.

Vikardækning ved omsorgsfrihed

Stk. 15

Der indsættes fuld afløsning ved vikar under omsorgsfrihed.

Vikarer er omfattet af overenskomstens bestemmelser om løn under sygdom. Vikarer har ret til fuld normal løn på søgnehellidage, når disse ikke falder på lørdage og søndage.

Fortsat pension under fleksjob

Ejendomsfunktionærer, der som følge af nedsat arbejdsevne/erhvervsevne beskæftiges i et tilskudsberettiget fleksjob, og som på ansættelsestidspunktet er omfattet af/medlem af en eller flere pensionsordninger etableret ved kollektiv overenskomst, skal have pensionsbidraget, jf. nærværende overenskomst, indbetalt til den pensionsordning, hvortil der senest er indbetalt bidrag.

Hvis der ikke tidligere er indbetalt pensionsbidrag fra ejendomsfunktionæren, skal pensionsbidraget indbetales til den pensionsordning, der omfattes af nærværende overenskomst. Pensionsordningen skal i det tilfælde have særskilt besked om ansættelsesforholdet for ejendomsfunktionæren.

§ 5

Prøvetid og Opsigelsesfrister

Stk. 1

Opsigelsesfristen for boligorganisationen er følgende jf. dog § 4 stk. 6. I de første 3 måneder, der regnes som prøvetid, er fristen 14 dage. I det følgende tidsrum, indtil 3 års anciennitet er opnået (inkl. prøvetid), er fristen 3 måneder til den 1. i en måned. Derefter er fristen 4 måneder til den 1. i en måned.

Stk. 2

For den enkelte ejendomsfunktionær er opsigelsesfristen 1 måned til den 1. i en måned, dog 14 dage i de første 3 måneder, der regnes som prøvetid. Overholdes nævnte opsigelsesfrist ikke, kan ejendomsfunktionæren blive gjort erstatningspligtig.

Vejledning

Stk. 3

Medarbejdere, som opsiges på grund af omstruktureringer, nedskæringer, virksomhedslukning eller andre på boligorganisationen beroende forhold, ret til frihed med løn i op til 2 timer, placeret hurtigst muligt efter opsigelsen under fornødent hensyn til virksomhedens drift, til at søge vejledning hos ESL. Vejledningen kan ligeledes finde sted i boligorganisationen.

Realkompetencevurdering

Hvis medarbejderen ikke allerede har gennemført en realkompetencevurdering på opsigelsesdatoen, har medarbejderen, der har mindst et års uafbrudt anciennitet i virksomheden, ret til at gennemføre en kompetencevurdering.

Medarbejderen har ret til frihed med løn i op til en arbejdsdag, inkl. ovennævnte to timer, hvis det er nødvendigt for at gennemføre denne kompetencevurdering.

Uddannelse

Medarbejdere, der har mindst et års uafbrudt anciennitet i virksomheden, har ret til at deltage i uddannelse efter eget valg i op til 2 uger i den periode, der ligger mellem opsigelse og fratrædelse. Det er en forudsætning,

- at medarbejderne vælger AMU, FVU eller andre uddannelses tilbud, hvortil der gives offentlig løntabsgodtgørelse og
- at kursusdeltagelsen finder sted i opsigelsesperioden.

Fagforeningens påtaleret

Stk. 4

ESL har påtaleret i alle tilfælde, hvor selskabet afskediger eller bortviser en ejendomsfunktionær. Parterne er enige om, at Hovedaftalen af 2015 mellem LO og Kooperationen med senere ændringer er gældende.

Såfremt der efter § 10, stk. 2 er valgt tillidsrepræsentant, skal denne ved

kopi orienteres om ansættelser og skriftlige advarsler. Hvor der ikke er valgt tillidsrepræsentant, orienteres fagforeningen.

Afskedigelser Ved afskedigelser skal tillidsrepræsentanten orienteres, mindst 14 dage før afskedigelsen afgives. Ved bortvisning skal tillidsrepræsentanten orienteres umiddelbart efter bortvisningen. Hvor ingen tillidsrepræsentant er valgt, orienteres fagforeningen.

Skriftlige advarsler Stk. 5
Parterne er enige om, at det i visse situationer kan være hensigtsmæssigt at tidsbestemme en skriftlig advarsel. Skriftlige advarsler bør tilstræbes fulgt op således, at ejendomsfunktionæren også bliver gjort bekendt med advarslens bortfald. Skriftlige advarsler kan gøres til genstand for fagretslig behandling, og lov om ansættelsesbeviser er i øvrigt gældende.

Tjenestebolig ved stillingsophør Stk. 6
Hvor der til stillingen hører tjenestebolig, henvises til reglerne i Særlig aftale.

§ 6

Lønninger Stk. 1
Med virkning pr. 1. marts 2023 er grundlønnen forhøjet med 6,00 kr. og i 2024 forhøjes med 5,75 kr. Andrager herefter:

Ejendomsfunktionærer	Pr. 1. marts 2023	179,97 kr./time
	28.854,59 pr. måned
	svarende til en årlig grundløn på.....	346.255,08 kr.

Varmemestre	Pr. 1. marts 2023	187,74 kr./time
	30.100,35 pr. måned
	svarende til en årlig grundløn på.....	361.204,25 kr.

Ejendomsmedhj. (ejendomsservice- teknikere uden svendebrev)	Pr. 1. marts 2023	193,99 kr./time
	31.102,42 pr. måned
	svarende til en årlig grundløn på.....	373.229,04 kr.

Ejendomsservice- teknikere	Pr. 1. marts 2023	202,81 kr./time
	32.516,53 pr. måned
	svarende til en årlig grundløn på.....	390.198,36 kr.

Med virkning pr. 1. marts 2023 forhøjes ovennævnte grundlønninger med 6,00 kr./time.

Med virkning pr. 1. marts 2024 forhøjes grundlønningerne med 5,75 kr./time.

Ledende ejendomsfunktionær	<p>Pr. 1. marts 2023 236,77 kr./time 37.961,33 pr. måned svarende til en årlig grundløn på..... 455.536,01 kr. Med virkning pr. 1. marts 2023 forhøjes ovennævnte grundlønning med 6,00 kr./time.</p> <p>Med virkning pr. 1. marts 2024 forhøjes ovennævnte grundlønning med 5,75 kr./time.</p>
Lønomsråde	<p>Stk. 2 Der er kun et lønomsråde, som dækker hele landet.</p> <p>Stk. 3 Løn udbetales månedsvis bagud. Ved overførsel af lønnen til lønkonto og lignende skal lønnen være til disposition senest på den 3. sidste bankdag i måneden.</p>
Deltids beskæftigede	<p>Stk. 4 For ikke fuldt beskæftigede ejendomsfunktionærer fastsættes lønnen i forhold til den mellem administrationen/ledelsen og fagforeningen aftalte effektive arbejdstid regnet efter grundlønningen. Der optages forhandling i hvert enkelt tilfælde.</p>
Løntillæg Tillæg for varmemester-uddannelse	<p>Stk. 5 a) Til varmemestere, der kan dokumentere mindst at have varmemesteruddannelsen, der er relevant i forhold til det anlæg, han har ansvaret for, ydes et årligt tillæg på kr. 9.514 pr. år. Fra den 1. juni 2023 udgør dette tillæg kr. 9.942 og fra den 1. januar 2024 udgør tillægget kr. 10.290.</p>
Tillæg for arbejdsledende funktioner	<p>b) I den tid der i en afdeling er ansat en eller flere ejendomsfunktionærer (gårdmænd), ydes der til den ledende ejendomsfunktionær, såfremt han har arbejdsledende funktioner, følgende tillæg:</p> <p>Ved 1 eller 2 ejendomsfunkt. (gårdmænd)/lærlinge i afdelingen.....kr. 4.989 pr. år. Fra den 1. juni 2023 udgør dette tillæg kr. 5.214 og fra den 1. januar 2024 udgør tillægget kr. 5.396.</p> <p>Ved 3 eller flere ejendomsfunkt. (gårdmænd)/lærlinge i afdelingen.....kr. 9.979 pr. år. Fra den 1. juni 2023 udgør dette tillæg kr. 10.428 og fra den 1. januar 2024 udgør tillægget kr. 10.793.</p>
Ledende ejendomsfunktionærer	<p>c) Ledende ejendomsfunktionærer, som er ansat uden højeste arbejdstid, er selv ansvarlige for at arbejdet tilrettelægges således, at den gennemsnitlige arbejdstid er 160,33 timer pr. måned. Normalarbejdstiden placeres som hovedregel på ugens 5 første dage mellem kl. 07 og kl. 19.</p> <p>For nuværende medarbejdere ansat før 1. juli 2014, og som er ledende ejendomsfunktionærer, kan det mellem medarbejderen og boligorga-</p>

nisationen aftales, at medarbejderen overflyttes som ansat uden højeste arbejdstid.

Der kan forekomme merarbejde og mødeaktivitet udenfor normal arbejdstid. I den udstrækning merarbejde ikke kan afspadseres, vil det ikke blive honoreret særskilt, da der i lønfastsættelsen er taget højde herfor. Ved ekstraordinært merarbejde af længere varighed optages der drøftelser om afspadsring eller særskilt honorering med nærmeste leder.

Hvis en ledende ejendomsfunktionær indgår i vagtordning/udkald honoreres dette særskilt.

Ejendomsfunktionærer (gårdmænd) særlige opgaver

d) Til ejendomsfunktionærer (gårdmænd), der ifølge deres ansættelsesforhold er pålagt særlige arbejdsopgaver med tekniske installationer, beboerservice, herunder eftersyn ved til- og fraflytning, tilsyn med fremmede håndværkere m.v., ydes et tillæg på kr. 18,17 pr. lejlighed pr. år. Fra den 1. juni 2023 udgør dette tillæg kr. 18,99 og fra den 1. januar 2024 udgør tillægget kr. 19,65.

Ejendomsfunktionærer (gårdmænd) afløsertillæg

e) Til ejendomsfunktionærer (gårdmænd), der afløser varmemesteren med fyringsarbejde m.v. eller som afløser den ledende ejendomsfunktionær, ydes et tillæg på kr. 5.778 pr. år. Fra den 1. juni 2023 udgør dette tillæg kr. 6.038 og fra den 1. januar 2024 udgør tillægget kr. 6.249.

f) For de foranstående tillæg d og e gælder, at hvis flere ejendomsfunktionærer er tillagt de nævnte funktioner, deler disse ejendomsfunktionærer et samlet tillæg svarende til, hvad en enkelt ejendomsfunktionær ville være berettiget til.

Ejendomsfunktionærer (gårdmænd) ansvar for varmeanlæg

g) Ejendomsfunktionærer (gårdmænd) med ansvar for pasning af varmeanlæg (centralvarmeanlæg med olie eller naturgasfyr eller fjernvarme) betragtes som varmemestre og aflønnes som disse med eventuelle tillæg efter litra a og b.

Beredskabstillæg

h) Ejendomsfunktionærerne kan påbydes at være til rådighed for ejendommen ud over normal arbejdstid som beredskabsvagt i forbindelse med overvågning og tilsyn med ejendomme, hvor der findes elevatoranlæg, højtryksanlæg eller andre særlige forhold gør sig gældende.

For beredskabsvagten, som regnes fra normal arbejdstids ophør til normal arbejdstids begyndelse næste morgen, betales kr. 312 pr. vagt. Fra den 1. juni 2023 udgør dette tillæg kr. 326 pr. vagt og fra den 1. januar 2024 udgør tillægget kr. 337 pr. vagt.

Ulempe-tillæg

Opstår der under beredskabstjenesten behov for afvikling af egentlige arbejdsopgaver, der ikke omfattes af daglig tilsynsfunktioner, skal der betales overtidsbetaling herfor som anført i overenskomstens § 1, stk. 6.

i) Når søndage eller søgnehelligdage ikke er fridage, betales et ulempe-tillæg på kr. 150 pr. dag. Fra den 1. juni 2023 udgør dette tillæg kr. 157 pr.

dag og fra den 1. januar 2024 udgør tillægget kr. 162 pr. dag.

Anciennitetstillæg

Efter henholdsvis 1 og 4 års ansættelse forhøjes lønnen for den enkelte ejendomsfunktionær med et årligt anciennitetstillæg, der udgør

Pr. 1. marts 2023:

	Efter 1 års ansættelse kr. pr. år	Efter 4 års ansættelse kr. pr. år
Ejendomsfunktionærer	5.851	11.599
Varmemestre	6.419	12.743
Ejendomsmedhjælpere.....	6.159	12.270
Ejendomsserviceteknikere	6.531	13.011

For deltidsansatte udregnes anciennitetstillægget forholdsmæssigt.

Særligt arbejde

Stk. 6

For ejendomsfunktionærer, hvis beføjelser og arbejde går ud over, hvad der er almindeligt gældende, eller pålægges opgaver/beføjelser, der kræver relevant efteruddannelse, optages i hvert enkelt tilfælde forhandling om betaling herfor.

Fritvalgsordning/ Særlig opsparing

Stk. 7

Der er pr. 1. marts 2017 oprettet en særlig fritvalgsordning, hvortil arbejdsgiveren indbetaler 0,7 % af den ferieberettigede løn som særlig opsparing. Dette beløb er siden forhøjet til i alt 2,0% pr. 1. marts 2019

Pr. 1. marts 2020 forhøjes indbetalingen af den ferieberettigede løn med 1,0%, således at der indbetales i alt 3,0% til medarbejderens konto for særlig opsparing.

Pr. 1. marts 2021 forhøjes indbetalingen af den ferieberettigede løn med 1,0% således at der indbetales i alt 4%til medarbejderens konto for særlig opsparing.

Pr. 1. marts 2022 forhøjes indbetalingen af den ferieberettigede løn med 1,0% således at der indbetales i alt 5,0%til medarbejderens konto for særlig opsparing.

Pr. 1. juni 2023 forhøjes indbetalingen af den ferieberettigede løn med 2,0% således at der indbetales i alt 7% til medarbejderens konto for særlig opsparing.

Pr. 1. marts 2024 forhøjes indbetalingen af den ferieberettigede løn med 2,0% således at der indbetales i alt 9% til medarbejderens konto for

særlig opsparing.

I beløbet er indeholdt feriegodtgørelse, ferietillæg og evt. feriefridagsopsparing.

Medarbejderen kan disponere over midler på særlig opsparing til fravær ved

- børns lægebesøg og børneomsorgsdage

Midler, som medarbejderen ikke har disponeret over, udbetales af virksomheden på følgende måder:

- Saldoen opgøres og vil blive udbetalt ved udgangen af juni måned og ved kalenderårets udløb, medmindre medarbejderen inden d. 1. december har anmodet om at beløbet indbetales på den pågældendes pensionskonto.

Overenskomstparterne opfordrer til, at virksomheden tager initiativ til en dialog med medarbejderne om mulighederne med særlig opsparing.

Ved fratreden udbetales saldoen sammen med den sidste løn.

§ 7

Lærlinge

Med virkning fra 1. marts 2023 er følgende lønninger aftalt:

Første 12 måneder ... 76,84 kr./time, svarende til kr. 12.319,51 pr. måned.
Næste 12 måneder ... 83,06 kr./time, svarende til kr. 13.316,44 pr. måned.
Næste 12 måneder ... 97,03 kr./time, svarende til kr. 15.556,92 pr. måned.
Sidste 3 måneder... 108,08 kr./time, svarende til kr. 17.328,19 pr. måned.

Med virkning fra 1. marts 2024 er følgende lønninger aftalt:

Første 12 måneder ... 79,53 kr./time, svarende til kr. 12.750,69 pr. måned.
Næste 12 måneder ... 85,96 kr./time, svarende til kr. 13.782,52 pr. måned.
Næste 12 måneder ... 100,42 kr./time, svarende til kr. 16.101,41 pr. måned.
Sidste 3 måneder 111,86 kr./time, svarende til kr. 17.934,68 pr. måned.

For lærlinge over 25 år (= voksenlærling) gives der under hele uddannelsesforløbet en løn svarende til 75 % af den til enhver tid gældende grundløn uden tillæg for ejendomsfunktionærer uden uddannelse. Voksenlærlingelønnen er pr. 1. marts 2023 kr. 21.640,94 pr. måned og pr. 1. marts 2024 kr. 22.332,37 pr. måned.

Hvis lærlingeforholdet etableres inden det 25. år, fortsætter lærlingen på voksenlærlingeløn fra den måned, hvor lærlingen fylder 25 år.

Lærlinge har ret til årlig lønforhandling, som gennemføres i den første uge af marts.

Såfremt der er valgt en tillidsrepræsentant på virksomheden, har lærlingen ret til dennes bistand i forbindelse med forhandlingen. Uenighed om lønfastsættelsen kan ikke behandles fagretligt.

§ 8

Tidsbegrænsede og midlertidig ansatte

Tidsbegrænsede og midlertidige ansatte (Sæsonbetinget arbejde m.m.):

Stk. 1

Hvor der opstår behov for ekstra medhjælp til afvikling af arbejdet, kan der antages tidsbegrænsede og midlertidig ansatte.

På anfordring fra tillidsrepræsentanten oplyser arbejdsgiveren om nyansættelser (inden for overenskomstområdet).

Tidsbegrænsede ansættelser reguleres efter Lov om tidsbegrænset ansættelse. Et af lovens formål er at sikre, at arbejdsgiveren ikke omgår de almindelige opsigelsesregler ved forlængelse af et tidsbegrænset ansættelsesforhold. Hvis arbejdsgiveren ønsker at forlænge en tidsbegrænset ansættelse kan dette alene begrundes i objektive forhold

Objektive forhold er f.eks. fornyelse:

- der skyldes uforudsigelige forhold som sygdom, graviditet, barsel, orlov, borgerligt ombud
- der følger efter ophør af tids- eller opgavebestemt akkord
- der skyldes sæsonbetinget arbejde
- der er nødvendig til løsning, herunder udbedring af en oprindelig bestemt arbejdsopgave af midlertidig karakter

Arbejdsgiveren skal endvidere informere de tidsbegrænsede ansatte om, hvilke stillinger, der kan søges i virksomheden, for at sikre, at de har samme mulighed for at få en fast stilling som andre ansatte.

Hvis arbejdsgiveren ønsker at afbryde det tidsbegrænsede ansættelsesforhold, skal dette ske ved overenskomstens almindelige opsigelsesvarsel. Tidsbegrænsede ansatte er ikke omfattet af prøvetid.

Tidsbegrænsede medarbejdere oppebærer fuld løn under sygdom, hvis ellers reglerne på området er opfyldt.

Midlertidig ansættelse:

Såfremt arbejdsgiveren godtgør, at der er tale om en midlertidig ansættelse, og at denne ikke vedvarer udover 1 måned, kan et sådant ansættelsesforhold opsiges uden varsel.

Fortsætter det midlertidige ansættelsesforhold udover 1 måned, skal de almindelige opsigelsesvarsler i overenskomsten følges. Midlertidigt ansatte er ikke omfattet af prøvetid.

Midlertidig ansættelse følger samme bestemmelser for f.eks. sygdom, som de tidsbegrænsede medarbejdere, såfremt reglerne på området er opfyldt.

Stk. 2

Timelønnen for tidsbegrænsede og midlertidig ansatte udgør gældende skalatimeløn på 1. løntrin. Medmindre andet er aftalt i forbindelse med ansættelsen, gælder følgende for lønudbetaling: Den løbende udbetaling foretages månedsvis bagud. Ved fratrædelse har tidsbegrænsede og midlertidig ansatte krav på at få sit løntilgodehavende udbetalt ved arbejdsforholdets ophør.

Stk. 3

Tidsbegrænsede og midlertidig ansatte tilgodeses med 5,75 % af det indtjente beløb som betaling for søgnehelligdage/særlige ferietimer. Beløbet udbetales, dels i form af forskudsbeløb i forbindelse med den enkelte søgnehelligdag/særlige ferietime og dels i form af en restbetaling via "Ferie konto" til indløsning i det følgende ferieår.

Stk. 4

Forskudsbetalingen andrager et beløb svarende til den maksimale dagpengesats for hver søgnehelligdag/særlige ferietime. Der kan dog aldrig udbetales større beløb, end tidsbegrænsede og midlertidige ansatte har indtjent. Udbetalingen finder sted samtidig med lønnen for den pågældende løn periode.

Det er en betingelse for at få udbetalt forskudsbeløb, at den pågældende har været i arbejde sidste dag før og - for så vidt boligorganisationen er villig til at beskæftige den tidsbegrænsede og midlertidig ansatte - første arbejdsdag efter søgnehelligdagene/særlige ferietimer. Der ydes ikke forskudsbeløb for søgnehelligdage, der falder på en lørdag eller søndag.

Stk. 5

Tidsbegrænsede og midlertidige ansatte har ret til feriegodtgørelse på 12½ % af den optjente løn bortset fra udbetalte forskudsbeløb efter stk. 5. Ydelsen indbetales til "Ferie-konto" månedsvis.

Stk. 6

Når en tidsbegrænset og midlertidig ansat, der har været heltidsbeskæftiget, i direkte fortsættelse af perioden overgår til at være fast ansat, medregnes den seneste ubrudte ansættelsesperiode, hvor ejendomsfunktionæren har været heltidsbeskæftiget i den pågældende boligorganisation, som oparbejdet anciennitet i forhold til opsigelses- og lønforhold.

§ 9

Jobtilbud

Stk. 1

Tidsbegrænset ansættelse af langtidsledige, ung i arbejde, projekt-ansættelser samt ansættelser efter Lov om aktiv beskæftigelsesindsats skal ske i overensstemmelse med lovgivningens regler herom.

Stk. 2

Disse tidsbegrænsede ansættelser kan ikke foretages, før drøftelse har fundet sted med tillidsrepræsentanten eller, hvis en sådan ikke er valgt,

med ejendomsfunktionærerne.

Stk. 3

Ansættelsesforholdet for tidsbegrænsede ansættelser følger nærværende overenskomst.

Stk. 4

Sådanne tidsbegrænsede ansættelser kan ikke indgå som en del af de fastnormerede stillinger, men skal udgøre en nettoudvidelse af antallet af ansatte.

§ 10

Arbejdsforholdenes ordning

Stk. 1

Parterne er enige om, at Hovedaftalen mellem LO og Kooperationen af 2015 med senere ændringer er gældende.

Parterne er enige om, at der ikke må lægges hindringer i vejen for boligorganisationernes og medarbejdernes organisering.

Tillidsrepræsentant

Stk. 2. a

Som tillidsrepræsentant for ejendomsfunktionærerne forstås alene en person, der repræsenterer 5 eller flere heltidsansatte ejendomsfunktionærer indenfor et boligselskab/-boligforening (herefter kaldet boligselskab). Deltidsbeskæftigede omregnes til heltidsbeskæftigede

Valg af tillidsrepræsentant

Stk. 2. b

Der kan indenfor et boligselskab kun vælges én tillidsrepræsentant, men hvis boligselskabets afdelinger er spredt over et større geografisk område, kan der træffes aftale om en eller flere talsmænd.

Stk. 2. c

Som tillidsrepræsentant vælges normalt en ejendomsfunktionær, der har været beskæftiget i boligselskabet mindst 1 år. I særlige tilfælde kan reglen fraviges.

Valget anmeldes skriftligt til boligselskabets ledelse af Ejendomsfunktionærernes Fagforening senest 30 dage efter valget.

Stk. 2. d

Der kan for tillidsrepræsentanten vælges en suppleant, der ved tillidsrepræsentantens forfald indtræder med samme forpligtelse og rettigheder som tillidsrepræsentanten.

Stk. 2. e

Suppleanter vælges og anmeldes som angivet under stk. 2. c.

Stk. 2. f

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

Tillidsrepræsentantens opgaver

Stk. 3. a

Tillidsrepræsentanten skal medvirke til at sikre gode og rolige forhold på arbejdspladsen.

Stk. 3. b

Tillidsrepræsentanten skal påse, at de til enhver tid gældende overenskomster med boligselskabet overholdes af såvel arbejdsgivere som arbejdstagere.

Stk. 3. c

Tillidsrepræsentanten skal fremme demokratiske forhold på arbejdspladsen og sammen med boligselskabets ledelse medvirke til at skabe et godt arbejdsklima og et meningsfyldt arbejde for den enkelte arbejdstager.

Stk. 3. d

Tillidsrepræsentanten skal, efter at have fremført begrundet ønske herom, have lejlighed til at drøfte sit og sine kollegers arbejdsforhold med boligselskabets ledelse. Drøftelserne skal finde sted snarest muligt efter anmodning herom.

Stk. 3. e

Boligselskabet stiller IT-faciliteter til rådighed for tillidsrepræsentanten.

Arbejdsfrihed

Stk. 4. a

Der ydes arbejdsfrihed uden løntab til tillidsrepræsentanten når:

- 1) vedkommende under udøvelsen af sit hverv som tillidsrepræsentant må forlade sit arbejde.
- 2) vedkommende deltager i faglige orienteringsmøder arrangeret af hans organisation.

Stk. 4. b

Der ydes tillidsrepræsentanten arbejdsfrihed til at deltage i faglige kurser, dog max. 3 uger indenfor kalenderåret.

Stk. 4. c

Tillidsrepræsentanten gives mulighed for i arbejdstiden at mødes med nyansatte medarbejdere. Formålet med mødet er at orientere om tillidsrepræsentantens samarbejde med boligorganisationen og muligheden for medlemskab af ESL. På virksomheder med skiftende arbejdssteder eller mobile medarbejdere tilstræbes det, at nye medarbejdere får lejlighed til at møde tillidsrepræsentanten. Kan dette ikke lade sig gøre, kan mødes afholdes digitalt. Der kan træffes lokalaftale om andre ordninger.

Stk. 4. d

Ved tillidsrepræsentantens fravær indsættes en afløser til at passe arbejdet ved den afdeling, hvor tillidsrepræsentanten er ansat.

Omfanget af tillidsrepræsentantens arbejdsfrihed og indsættelse af afløser må aftales mellem boligselskabet og tillidsrepræsentanten. Hvis der ikke opnås enighed herom, kan organisationerne inddrages i forhandlingerne.

Stk. 4. e

Tillidsrepræsentanten kan, når helt ekstraordinære forhold nødvendiggør det, holde et orienterende møde i arbejdstiden på den enkelte afdeling. Et sådant møde må højst vare en time og lederen af afdelingen skal forud være underrettet herom.

Stk. 4. f

Ved forhandlinger om arbejdsfrihed til tillidsrepræsentanten bør der gensidigt tages hensyn til selskabets størrelse og de under selskabet hørende afdelingers geografiske beliggenhed.

Stk. 4. g

I forbindelse med overenskomstfornyelse har tillidsrepræsentanten ret til frihed med løn til deltagelse i informationsmøde (inklusive transporttid) indkaldt af forbundet, efter et aftaleresultat måtte foreligge. Denne ret til fravær med løn gælder frem til urafstemningens afslutning. Tillidsrepræsentanten har pligt til at underrette arbejdsgiveren om, hvor informationsmødet holdes samt om varigheden af mødet. Transportudgiften dækkes af forbundet.

Tillids- repræsentantens beskyttelse

Stk. 5. a

Ved opsigelse af tillidsrepræsentant skal der altid finde samråd sted mellem boligselskabet og organisationerne.

Stk. 5. b

Hvis en tillidsrepræsentant opsiges uden ham tilregnelige årsager – bortset fra omlægning af arbejdet, der skyldes overgang til anden form for varmforsyning eller dermed ligestillede situationer – skal han foruden de overenskomstmæssige opsigelsesfrister have udbetalt et beløb svarende til lønnen i hans overenskomstmæssige opsigelsesperiode. Tillidsrepræsentantbeskyttelsen består 3 måneder efter fratrædelsen som tillidsrepræsentant.

Stk. 5. c

Hvis en tillidsrepræsentant afskediges af ham tilregnelige årsager, kan bestemmelserne i overenskomsten finde anvendelse.

Stk. 6.

En tillidsrepræsentant, der ophører med hvervet efter at have virket som sådan mindst 1 år, og som fortsat beskæftiges på virksomheden, har inden for 1 år efter fratræden som tillidsrepræsentant ved afskedigelse fra virksomheden krav på 8 ugers opsigelsesvarsel udover det individuelle opsigelsesvarsel

For funktionærlignende ansættelser, forlænges det individuelle varsel med 8 uger. Parterne er enige om, at man med dette forlængede varsel fraviger Funktionærlovens §2 om, at funktionæren fratræder ved en måneds udgang, og at dette er til gunst for medarbejderen.

Denne regel gælder alene fratrådte tillidsrepræsentanter

Vederlag

Stk. 7.

Tillidsrepræsentanterne valgt under overenskomsten vil modtage et årligt vederlag, som udbetales med 50% pr. halvår. Vederlaget udbetales som

kompensation for tillidsrepræsentantens varetagelse af sit hverv uden for dennes arbejdstid. Vederlaget er ikke pensionsgivende eller feriepengeberettiget.

Valggrundlaget opgøres ved nyvalg af tillidsrepræsentanten og efterfølgende en gang årligt. Ved bortfald af tillidsrepræsentanthvervet bortfalder vederlaget.

Det er en forudsætning for udbetalingen af vederlag, at tillidsrepræsentanten har gennemført grunduddannelsen (G1 – G 4), som pt. er af i alt fire ugers varighed.

Vederlaget udgør:

Tillidsrepræsentanter med et valggrundlag op til og med 49 personer modtager et årligt vederlag på kr. 9.000.

Tillidsrepræsentanter med et valggrundlag mellem 50 og 99 personer modtager et årligt vederlag på kr. 16.500.

Tillidsrepræsentanter med et valggrundlag på 100 personer eller derover modtager et årligt vederlag på kr. 33.000.

For fællestillidsrepræsentanter opgøres antallet som summen af de repræsenterede.

Hvor der allerede er truffet aftale om vederlag til tillidsrepræsentanten, kan der ikke modregnes i ovenstående vederlag.

Uddannelsesrepræsentant

Stk. 8

Ved lokal enighed mellem ledelse og tillidsrepræsentanten kan tillidsrepræsentanten udpege en fælles uddannelsesrepræsentant på virksomheden.

Uddannelsesrepræsentanten kan bistå virksomheden og medarbejdere med uddannelse efter overenskomstens bestemmelser, og herunder være sparringspartner for virksomheden og medarbejderne. Herudover kan uddannelsesrepræsentanten bistå boligorganisationen i at skabe overblik over, hvor der kan uddannes lærlinge til at dække virksomhedens kompetencebehov.

Samarbejdsudvalg/SVAR

Stk. 9

Parterne er enige om, at samarbejdsaftalen af 2009 mellem Kooperationen og LO samt organisationsaftalen om SVAR af 21. december 2010, der ligeledes er indgået mellem Kooperationen og LO, er gældende.

FIU – Uddannelsesfond

Stk. 10

Uddannelsesfondsbidraget (FIU) følger de til enhver tid gældende beløbsstørrelser, som er aftalt med FH (LO) og Kooperationen.

I 2018 udgør beløbet 45 øre pr. præsteret arbejdstime for alle ansatte under denne overenskomst.

Med virkning fra den første lønningperiode efter 1. januar 2023 udgør bidraget kr. 0,57 pr. præsteret arbejdstime

Arbejds miljø- repræsentant

Ejendomsfunktionærer, der af ESL indstilles til organisatorisk uddannelse, (FIU-kurser), kan få frihed uden løn, men med fuld afløsning, til deltagelse i disse kurser i indtil 3 uger pr. kalenderår. Meddelelse om kursusdeltagelsen skal gives så tidligt som muligt til administrationen/ledelsen og mindst 1 måned forud.

Stk. 11

For arbejds miljørepræsentanter gælder samme valg-, aflønnings- og opsigelses-regler som for tillidsrepræsentanter.

Arbejds miljørepræsentanten skal medvirke til at skærpe kollegernes og ledelsens fokus på alle aspekter af arbejds miljøet.

Arbejds miljørepræsentanten skal i samarbejde med ledelse og tillidsrepræsentanten holde fast i, at de strategiske opgaver løses i regi af arbejds miljøorganisationen alternativt et særligt samarbejdsfora.

Arbejds miljørepræsentanten skal være omdrejningspunktet for det systematiske arbejds miljøarbejde i udviklingen af arbejdspladsvurderingen (APV).

Der er et fælles ansvar for, at sygefravær indgår i APV-arbejdet. Arbejds miljørepræsentanten skal herunder drøfte arbejds miljøet på baggrund af eksisterende, relevant statistisk materiale.

Arbejds miljørepræsentanten er desuden ambassadør for medarbejdernes inddragelse i den gennemgribende omstilling i at nå målet på nye ambitiøse klimamål.

Arbejds miljørepræsentanten skal have den tid til rådighed til at varetage sine pligter, der er rimelig i forhold til den pågældende virksomheds art og dens sikkerheds- og sundhedsmæssige standard. Det skal dog ske, så det er til mindst mulig gene for vedkommendes produktive arbejde. Dette betyder, at arbejds miljørepræsentanten skal have frihed til at opfylde sine pligter efter arbejds miljøreglerne, herunder deltagelse i møder og uddannelse.

Arbejds miljørepræsentanten kan efter aftale med arbejdsgiveren få 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 lovgivning fastsatte arbejds miljøuddannelse.

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

ESL giver tilsagn om, at medarbejdere, der vælges til arbejds miljørepræsentanter, og som ikke forud for valget har gennemgået et kursus

for arbejdsmiljørepræsentanter, hurtigst muligt efter valget gennemgår en sådan uddannelse.

Fra Kooperationens side giver man tilsagn om at medvirke til, at den nyvalgte arbejdsmiljørepræsentant får den fornødne frihed til deltagelse i kurset.

Arbejdsmiljørepræsentanten skal – til udførelse af sit hverv – have samme adgang til IT-faciliteter som tillidsrepræsentanterne i henhold til § 10, stk. 3e.

§ 11

Overensomst- perioden

Stk. 1

Denne overenskomst træder i kraft den 1. marts 2023, og gælder indtil overenskomsten skriftligt opsiges med 3 måneders varsel til en 1. marts, dog tidligst 1. marts 2025.

Personlige tillæg

Stk. 2

For de for tiden ansatte ejendomsfunktionærer, hvis samlede lønninger og tillæg måtte ligge over de ved denne overenskomst fastsatte, gælder, at de overskydende beløb bibeholdes som personlige tillæg.

Lokale aftaler

Stk. 3

Alle lokale aftaler skal, for at være bindende, være skriftlige, og de skal registreres hos overenskomstparterne i forbindelse med overenskomstfornyelsen. Der er adgang til gensidigt med 3 måneders varsel til den 1. i en måned at opsiges lokale aftaler. Lokalaftaler, der er opsagt til genforhandling, vil uanset opsigelse af overenskomsten, være gældende indtil nye lokalaftaler er færdigforhandlet.

Hvor der ikke er valgt en tillidsrepræsentant, kan lokalaftaler indgås med den lokale afdeling af ESL.

Organisations- forhold

Stk. 4

Overenskomsten dækker alle ansatte ejendomsfunktionærer.

Stk. 5

Tidligere afsluttede overenskomster og lokale aftaler, der ikke udtrykkeligt er gentaget i denne overenskomst, er hermed bortfaldet.

København, den 27/7 - 2023.

Ejendoms- og Servicefunktionærernes
Landsforbund under Serviceforbundet


Michael Bovbjerg Hansen


Torben Vangsgaard

Kooperationen


Tom Klausen

PROTOKOLLATER

PROTOKOLLAT vedrørende arbejdsmarkeds- pension

Parterne er enige om, at den fra 1. januar 1993 etablerede pensionsordning videreføres hos PensionDanmark. Bidraget er i alt 15 %, hvoraf medarbejderen betaler 4 %, medens boligorganisationen betaler 11%.

Alder for indtræden i pensionsordningen er 18 år og karenperioden er 2 måneder. Dog undtages ejendomsfunktionærer, der har optjent 2 måneder ved tidligere ansættelser i boligorganisationen.

Lærlinge- pension

Parterne er enige om, at den etablerede pensionsordning videreføres hos PensionDanmark.

Bidraget er på 6,3% for indeværende overenskomstperiode.

Boligorganisationen betaler det fulde pensionsbidrag.

Efter endt lærlingetid indtræder lærlingen i den for ejendomsfunktionærerne gældende pensionsordning.

Pensionsbetaling til medarbejdere over folkepensions- alderen

En medarbejder, der når folkepensionsalderen 1. maj 2020 eller senere og som fortsat er i beskæftigelse, kan vælge, om opsparing til pension skal fortsætte (såfremt dette er muligt), eller om pensionsbidraget løbende skal udbetales som løn. Træffer medarbejderen ikke valg om udbetaling, fortsætter virksomheden med at indbetale til pensionsordningen.

PROTOKOLLAT om visse aspekter i forbindelse med tilrettelæggelse af arbejdstiden

Arbejdsgyens længde følger EU-direktiv 93/104 af 23. november 1993.

PROTOKOLLAT Vejrligs- overvågning

Parterne er enige om, at der etableres aftaler vedrørende vejrligsovervågning i forbindelse med vintervedligeholdelse, hvor vintervedligeholdelse påhviler ejendomsfunktionærerne.

Aftalen omfatter en periode på 4 måneder placeret i perioden 1. november til 1. april.

Hvor intet andet er aftalt, honoreres overvågningen med kr. 6.122, - for hele perioden. Fra den 1. juni 2023 udgør dette tillæg kr. 6.397 for hele perioden og fra den 1. januar 2024 udgør tillægget kr. 6.621 for hele perioden.

Inden 1. oktober aftaler boligorganisationen med tillidsrepræsentanten/ejendomsfunktionærerne en overvågningsplan for den kommende sæson, herunder fordelingen på de enkelte ejendomsfunktionærer.

Forpligtelsen i løbet af en sæson tilstræbes fordelt på flere ejendomsfunktionærer.

Ingen ejendomsfunktionær kan uden accept forpligtes til vejrligsovervågning i mere end halvdelen af perioden på de 4 måneder.

Hensigtserklæring om uddannelse

Organisationerne opfordres til at sikre flest mulige ejendomsfunktionærer uddannelse og eller efteruddannelse.

Derfor opfordres der til at udpege en uddannelsesansvarlig med henblik på, at etablere uddannelsesplaner og der igennem tilskynde til, for de ejendomsfunktionærer, der måtte ønske det, at gennemføre f.eks. såvel den etablerede faguddannelse som ejendomsservicetekniker som anden relevant efteruddannelse.

Endvidere opfordres boligorganisationerne til at søge godkendelse som praktiksted for den 3 år og 3 måneder lange uddannelse som ejendomsservicetekniker samt antage lærlinge – også med anden etnisk baggrund.

PROTOKOLLAT angående uddannelse Elevbestemmelser

Elevbestemmelser for ejendomsserviceelever.

Indledning

Oprettelse af uddannelsesforhold sker i henhold til Bekendtgørelse om erhvervsuddannelsen til ejendomsservicetekniker nr. 296 af 24. marts 2015, med senere ændringer.

Organisationerne er enige om at arbejde for, at tiltrække det nødvendige antal lærlinge til faget ved bl.a. at arbejde for fremskaffelse af det tilstrækkelige antal praktikpladser og foretage de nødvendige initiativer til fremme for faget og dets beskæftigelsesmuligheder.

For at sikre en effektiv og rationel drift og boligforvaltning samt sikre god beboerservice og et godt samarbejde med beboerdemokratiet, er organisationerne ligeledes enige om at arbejde for, at uddannelsens indhold og mål tilpasses boligsektorens ønsker og behov.

Uddannelsesudvalget for Ejendomsservice

Til varetagelse af uddannelsen har organisationerne nedsat Uddannelsesudvalget for Ejendomsservice. Hos udvalgets sekretariat kan organisationerne og deres medlemmer få råd og vejledning, rekvirere skemaer m.v.

Godkendelse af praktikvirksomhed

Uddannelsesudvalget godkender den enkelte praktikvirksomhed. Vejledning om godkendelseskriterier samt ansøgning herom kan rekvireres gennem udvalgets sekretariat.

Kombineret uddannelsesaftale

Boligorganisationer, der enten kun godkendes delvis som praktiksted, eller som af anden årsag ikke alene kan påtage sig et helt uddannelsesforløb, eksempelvis ved ikke hver for sig at dække hele fagets bredde,

kan indgå en delaftale med lærlingen. Delaftalen udgør et selvstændigt juridisk og økonomisk aftalegrundlag. Forudsætningen for en sådan uddannelsesaftales godkendelse er, at uddannelsen tilsammen skal udgøre et kompetencegivende uddannelsesforløb.

Uddannelsen

Uddannelsens varighed er fastlagt til 3 år og 3 måneder, hvor der veksles mellem praktik- og skoleperioder. Den samlede skoleperiode andrager 45 uger. En detaljeret beskrivelse af skoleuddannelsens indhold, fagenes timetal, fordeling mellem de forskellige fag og emner, mål og rammer m.m., findes i uddannelsesbekendtgørelsen og skolernes individuelle undervisningsplaner.

Uddannelsesaftalen

Det er en betingelse for gennemførelse af en erhvervsuddannelse, at der indgås en uddannelsesaftale mellem lærlingen og pågældende boligorganisation på en af Undervisningsministeriet godkendt formular, der kan rekvireres på erhvervsskolerne eller gennem Uddannelsesudvalgets sekretariat.

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

Adgangsmuligheder

Almindeligvis forudsættes det, at lærlingen har afsluttet folkeskolens 10. klasse afgangseksamen. Etablering af en uddannelsesaftale kan ske på følgende måder:

- 1) Praktikvejen, hvor uddannelsesaftalen indgås ved den indledende praktikperiodes begyndelse.
- 2) Skolevejen, hvor alle uden uddannelsesaftale kan påbegynde 2. skoleperiode. Uddannelsesaftalen anbefales indgået senest ved udløbet af 2. skoleperiodes afslutning.

(Grundet lovændring er 2. skoleperiode reelt og i praksis lig med 1. skoleperiode).

Såfremt lærlingen ved indgåelse af uddannelsesaftalen ikke har afsluttet 2. skoleperiode, bør uddannelsesaftalen være betinget af, at 2. skoleperiode gøres færdig inden uddannelsesaftalens begyndelsestidspunkt.

Krav om uddannelsesansvarlig/uddannelsesplan

Boligorganisationer, der ansætter lærlinge, er forpligtet til samtidig at udpege en uddannelsesansvarlig samt udarbejde en uddannelsesplan, der giver parterne overblik over det samlede uddannelsesforløb under praktikperioderne, og som tilrettelægges med et indhold, der er tilpasset den til enhver tid gældende uddannelsesbekendtgørelse på området.

Er uddannelsesaftalen indgået som en kombinationsaftale, skal hver boligorganisation beskrive, hvilke praktik- og skoleperioder den enkelte boligorganisation har del i og ansvar for.

Skoleuddannelsen

Skoleuddannelsen kan foregå som et samarbejde mellem flere skoler.

I tilfælde, hvor en lærling er henvist til at tage ophold/indkvartering på skolen i skoleperioden, grundet mere end 5 kvarters transportvej mellem skolen og den faste bopæl, eller hvor forholdet af andre årsager gør det hensigtsmæssigt, betaler lærlingen et beløb som tilskud til kost og logi. Beløbet fastsættes af skolehjemmet. Beløbet godtgøres af boligorganisationen. I øvrigt henvises til Lov om erhvervsuddannelser.

Befordringsgodtgørelse under skoleophold

Boligorganisationen godtgør lærlingens dokumenterede udgifter ved befordring, når den samlede skolevej er 20 km eller derover. Godtgørelsen afregnes efter taksten for billigste offentlige transportmiddel. Der ydes endvidere godtgørelse for befordring mellem flere undervisningsafdelinger.

Mødepligt under skoleophold

Lærlingen er under skoleophold ikke forpligtet til at arbejde i boligorganisationen før eller efter skoletidens afslutning.

På skoledage, der er normale arbejdsdage, hvor der ikke undervises, eksempelvis grundet ferie m.v., møder lærlingen på praktikstedet.

Den praktiske uddannelse

Den praktiske del af uddannelsen tilrettelægges således, at lærlingen sikres relevant beskæftigelse for at kunne opnå rutiner og praktiske færdigheder, der er indlært under forudgående skoleophold.

Gennem hele uddannelsestiden arbejdes der med relevante forekommende arbejdsopgaver, tekniske/teknologiske hjælpemidler og værktøjer således, at den uddannede ejendomsservicetekniker faglig korrekt skal kunne betjene brugere ud fra en udførlig servicemæssig forståelse såvel ud fra forretningsmæssige som kulturelle og sociale behov.

Forlængelse af uddannelsestiden

Enhver forlængelse af uddannelsestiden, skal meddeles erhvervsskolen, og tillige indbringes for Uddannelsesudvalget for Ejendomsservice med angivelse af årsagen.

Nedsat lærlingetid

Såfremt den uddannelsessøgendes forudgående beskæftigelse og uddannelse findes tilstrækkelig, kan der søges om nedsættelse af lærlingetiden. Nedsættelse af lærlingetiden skal godkendes af Uddannelsesudvalget for Ejendomsservice.

Uddannelsesaftalens ophør

Bortset fra prøvetiden er en uddannelsesaftale normalt uopsigelig. Aftalen kan dog altid bringes til ophør ved gensidig aftale. Begge parter har ret til ensidigt at hæve uddannelsesaftalen i tilfælde af grov misligholdelse, samt

ved urigtige eller bristede forudsætninger. Hvis den ene part misligholder eller uberettiget ophæver uddannelsesaftalen, kan den anden part forlange erstatning. Parternes forhandlingsberettigede organisationer og Uddannelsesudvalget for Ejendomsservice skal forsøge at forlige tvister. Hvis ikke det lykkes, kan klageren begære forholdet behandlet efter reglerne i Hovedaftalen mellem LO og Kooperationen.

Uddannelsesbevis

Efter endt uddannelsesforløb udstedes et uddannelsesbevis på grundlag af skolebevis og praktikerklæring tillige med anførelse af gennemført svendeproeve.

Eksamensbevis, der udfærdiges af Det Faglige Udvalg, forudsætter, at uddannelsen er bestået.

Såfremt en lærling ikke består den afsluttende bedømmelse, kan det aftales at forlænge uddannelsestiden, der afsluttes med en ny afsluttende bedømmelse. Lærlingen aflønnes uændret i den forlængede uddannelsestid. Uddannelsesudvalget for Ejendomsservice kan godkende ny uddannelsesaftale med en anden boligorganisation i forlængelsesperioden.

Løn- og arbejdsforhold for lærlinge

Uddannelsens mål og indhold tager udgangspunkt i den til enhver tid gældende Bekendtgørelse om ejendomsservice. Uddannelsens varighed er fastsat til 3 år og 3 måneder, hvoraf indgår i alt 45 ugers skoleophold.

Den praktiske del af uddannelsen tilrettelægges således, at lærlingen sikres relevant beskæftigelse for at kunne opnå rutine i de praktiske færdigheder, der er indlært under forudgående skoleophold.

Lærlingen skal beskæftiges med de inden for faget forekommende arbejdsopgaver og arbejdsmetoder, discipliner og værktøjer på arbejdsopgaver af stigende sværhedsgrad og med stigende selvstændighed. Der skal opnås sådanne rutiner og færdigheder, at lærlingen efter endt uddannelse selvstændigt kan udføre alle de inden for faget forekommende arbejdsopgaver og serviceydelser efter anerkendt faglig praksis.

Prøvetid

De første 3 måneder betragtes som gensidig prøvetid, hvor begge parter uden særlig begrundelse kan opsiges uddannelsesaftalen.

Skoletid medregnes ikke i prøvetiden.

Ansættelse efter endt uddannelse

Såfremt lærlingen efter endt uddannelse ønsker det, skal ansættelsesforholdet opretholdes i mindst 3 måneder. Opsigelsesvarslet inden for denne 3 måneders periode er gensidigt 1 måned til førstkommande første.

Arbejdstid

De i overenskomsten anførte bestemmelser om arbejdstid, er gældende for lærlingen.

Lærlingen udarbejder løbende en opgørelse over arbejdstiden/skoletiden, og afleverer denne til den uddannelsesansvarlige hver måned.

Overarbejde

Lærlinge under 18 år må ikke udføre overarbejde.

Lærlinge over 18 år bør kun undtagelsesvis deltage i overarbejde. Overarbejde afvikles/afregnes efter de i overenskomsten anførte regler. Eventuel overarbejde skal aftales og efterfølgende godkendes.

Forskudttid

Forskudttidstillæg ydes og betales efter overenskomstens bestemmelser herom.

Ferie med løn

Lærlingen holder ferie med løn efter reglerne i Ferieloven. Som ferietillæg udbetales et kontant ferietillæg på 2,5 % af den i optjeningsåret udbetalte løn. Lærlinge, der ansættes midt i et ferieår, optjener 2,08 dags ferie pr. påbegyndt ansættelsesmåned.

Arbejdsbeklædning og sikkerhedsudstyr m.v.

Lærlinge modtager i fornødent omfang arbejdsbeklædning i uddannelses-tiden.

Ligeledes skal lærlinge, hvor arbejdet måtte påkræve det i henhold til Arbejds miljøloven, have stillet det nødvendige og efter reglerne påkrævede sikkerhedstøj og -udstyr, samt personlige værnemidler til rådighed.

Hvor sikkerhedsmæssigt udstyr påkræves, har lærlingen pligt til at bære dette.

Så længe lærlingen ikke har lovgyldig hjemmel til at føre køretøj, hvortil der kræves gyldigt kørekort, må lærlingen ikke selvstændigt køre sådanne køretøjer.

Sygdom

Lærlingen er omfattet af Lov om dagpenge ved sygdom eller fødsel.

Lærlingen skal ved sygdom eller andet forfald straks ved arbejdstidens begyndelse eller snarest muligt derefter underrette sin foresatte/den uddannelsesansvarlige om sit sygefravær.

Lærlingen oppebærer fuld løn under anerkendt (syge) fravær, ligesom der ydes frihed med løn på barns (15 år) 1. og 2. sygedag.

Omsorgsfrihed følger overenskomstens bestemmelser herom.

Session

Indkaldes en lærling til session, gives den fornødne frihed med fuld lønkomensation.

Pension

Lærlingen indtræder efter endt prøvetid i en arbejdsmarkedspensions-

ordning i PensionDanmark. Boligorganisationen betaler det fulde pensionsbidrag.

Såfremt lærlingen fastansættes efter endt lærlingetid, indtræder lærlingen i den for ejendomsfunktionærerne gældende pensionsordning.

Arbejdstid

Der regnes med 160,33 arbejdstimer pr. måned. Lønnen afregnes månedsvist bagud. For lærlinge, der indgår uddannelsesaftale under et påbegyndt 2. skoleforløb eller senere, forkortes første skalalønsperiode med det antal måneder, der ligger mellem 2. skoleperiodes begyndelse og uddannelsesaftalens ikrafttrædelsestidspunkt.

Særlige løntillæg/ulempetillæg

Såfremt lærlingen, som et led i uddannelsen, indgår i en beredskabsvagt, herunder snevagt og vejrligsovervågningsvagt, ydes et særligt tillæg til lønnen, svarende til det i overenskomsten anførte beløb.

Når søndage eller søgnehellidage ikke er fridage, ydes et særligt ulempe-tillæg, svarende til det i overenskomsten anførte beløb.

Lærlingen må kun indgå i beredskabsvagt i forening med en ejendomsfunktionær/ejendomsservicetekniker.

De respektive organisationer kan til enhver tid optage forhandling om forhold eller spørgsmål, der ikke fremgår af nærværende lærlingebestemmelser.

Særligt om uddannelse til voksne

Personer, der er fyldt 25 år, og som har mindst 1 års relevant beskæftigelse (erhvervs erfaring), kan indgå uddannelsesaftale med afkortning af uddannelsestiden i henhold til meritskemaet i bekendtgørelsen.

Uddannelsesudvalget for Ejendomsservice kan dispensere fra alders- og beskæftigelseskravet, hvis udvalget efter samråd med praktikvirksomheden og lærlingen skønner, at lærlingen har de fornødne forudsætninger for at gennemføre uddannelsen.

Det er dog en forudsætning, at lærlingen efter skolens vurdering vil kunne gennemføre skoleundervisningen inden for den i bekendtgørelsens § 6 stk. 2 fastsatte uddannelsestid, eventuelt efter fritagelse for dele af undervisningen jf. bek. § 7.

Nye voksne lærlinge ansættes efter de i overenskomsten anførte vilkår og bestemmelser. Aflønning sker efter satsen/timelønnen for løsarbejdere.

Allerede ansatte ejendomsfunktionærer, der indgår en uddannelsesaftale, oppebærer sædvanlig løn i uddannelsesperioden. Specielle tillæg, der udbetales for funktioner, som ikke udføres af vedkommende under uddannelsen, kan dog bortfalde.

Når lærlingen har erhvervet svendebrev på uddannelsen, indplaceres

PROTOKOLLAT Seniorordning

vedkommende efter de i overenskomsten fastsatte bestemmelser.

Medarbejdere over 58 år får ret til seniorfridage på følgende måde:

2 dage om året fra det 58. år

4 dage om året fra det 60. år (i alt 4 dage pr. år)

6 dage om året fra det 62. år (i alt 6 dage pr. år)

Retten til seniordage

Retten til seniordage i et kalenderår gælder uanset på hvilket tidspunkt af året, den ansatte opnår retten. Det betyder, at en medarbejder, der i 2012 fylder 58 år i august måned, har ret til at holde to seniordage i tidsrummet fra den 1. januar til den 31. december 2012, og så fremdeles.

Retten til seniordage i et kalenderår gælder også uanset hvilket tidspunkt af året, den ansatte tiltræder. Hvis en person f.eks. ansættes i en boligorganisation den 1. december, og pågældende opfylder aldersbetingelsen, har han eller hun ret til at afholde seniordage i december, forudsat at der ikke i samme kalenderår er afholdt seniordage hos en anden arbejdsgiver.

Det kan tjekkes ved en tro og love-erklæring eller ved at spørge den pågældende.

Herudover kan medarbejderen vælge at anvende indbetalingen til fritvalgsordningen til finansiering af yderligere seniorfridage og ved at konvertere hele eller dele af pensionsbidraget til seniorfridage.

Sådanne valg træffes for mindst 1 år ad gangen og skal skriftligt meddeles arbejdsgiver senest den 1. november året før seniorfridagene ønskes, og hvor stor en andel af særlig opsparing og det konverterede pensionsbidrag vedkommende ønsker at opspare.

Pensionsbidraget kan ikke reduceres mere end at der stadig er gældende dækning for diverse forsikringsselementer og administrationsomkostninger i den enkelte pensionsordning.

Endvidere skal medarbejderen give besked om hvor mange seniorfridage medarbejderen ønsker at afholde i det følgende kalenderår.

Medarbejderens ønske om sådanne yderligere seniorordning ændrer ikke på bestående overenskomstmæssige beregningsgrundlag og er således omkostningsneutralt for virksomheden.

Der kan maksimalt afholdes 32 seniorfridage inkl. de af virksomheden betalte seniordage, hvad enten finansieringen sker via fritvalgsordningen, konvertering af pensionsmidler eller egne midler, og at det ikke er muligt for den enkelte medarbejder at kombinere konvertering af pensionsmidler med anvendelse af egne midler, samt at den øgede fleksibilitet i ordningen skal være omkostningsneutral for virksomheden.

Bestemmelsen vedrørende valg og finansiering af yderligere seniordage træder i kraft den 1. marts 2017 og får således virkning fra og med kalenderåret 2018.

Seniordage kan holdes i hele eller halve dage. Seniordage kan desuden efter aftale mellem den ansatte og boligorganisationen holdes i timer. Det giver mulighed for at anvende seniordagene til medfinansiering af hel- eller delvis lønkompensation i forbindelse med en seniorstilling med nedsat arbejdstid.

Medarbejderen skal have sin sædvanlige løn under afholdelse af en seniordag. Med sædvanlig løn, forstås den løn, som medarbejderen vil være berettiget til ved sygdom, det vil sige inklusiv fast påregnelige tillæg, pension og særlig feriegodtgørelse, men eksklusiv overarbejdsbetaling.

Afvikling af seniordage

Den ansatte skal anmode om seniordagene tidligst muligt, og arbejdsgiveren skal imødekomme afviklingen på det varslede tidspunkt, medmindre forholdene på arbejdspladsen forhindrer afviklingen. Det skal dog være muligt for den ansatte at afholde seniordagene i løbet af året.

Hvis medarbejderen ikke afholder sine seniordage inden for kalenderåret bortfalder seniordagene, medmindre andet aftales. En medarbejder har således ikke som udgangspunkt ret til at overføre seniordagene til året efter. Dog overføres seniordagene, hvis de ikke har kunnet holdes, fordi arbejdsgiveren har afvist afviklingen med henvisning til forholdene på arbejdsstedet.

Såfremt medarbejderen bliver syg før afholdelse af seniordagene, udskydes de til senere.

Hvis medarbejderen bliver syg under afvikling af seniordagen, udskydes de ikke, og seniordagene betragtes som afholdt på samme måde som feriedage.

Seniordage, der ikke er afholdt i kalenderåret på grund af medarbejderens sygdom, overføres til efterfølgende kalenderår, hvor de skal afholdes så hurtigt som muligt.

Ved fratræden

Ved fratræden fra boligorganisationen udbetales ikke-afholdte seniordage. Den udbetalte værdi af en seniordag beregnes på baggrund af den ansattes aktuelle timeløn på udbetalingstidspunktet.

Såfremt en medarbejder afgår ved døden, udbetales ikke-afholdte seniordage til boet på samme måde som ved fratræden.

Såfremt ikke-afholdte seniordage udbetales som følge af fratrædelse, vil medarbejderen i sit nye ansættelsesforhold have ret til fravær på sine seniordage, men ikke til løn under afholdelse af seniordage.

PROTOKOLLAT Vikarer

Denne overenskomst er en områdeoverenskomst. Alt arbejde i en boligorganisation udføres indenfor overenskomstens faglige gyldighedsområde, følger derfor overenskomsten, forudsat at arbejdet udføres af en person, der er underlagt boligorganisationens ledelsesret,

f.eks. en vikar.

Vikarer må ikke stilles ringere end de øvrige medarbejdere i boligorganisationen.

Vikarer, der af et vikarbureau udsendes til at arbejde inden for overenskomstens faglige gyldighedsområde i en boligorganisation, skal følge overenskomsten i den periode arbejdet strækker sig over.

Begrebet overenskomst omfatter også bestående lokalaftaler og kutyper, der gælder for de arbejdsfunktioner, vikaren udfører.

Boligorganisationen må i sin aftale med vikarbureauet sikre sig, at det har det nødvendige kendskab til de gældende overenskomst- og aftaleforhold.

En vikar, som er udsendt af et vikarbureau, der har oprettet en overenskomstmæssig pensionsordning, er ikke omfattet af pensionsreglerne i nærværende overenskomst. Hvis vikaren ikke er omfattet af en pensionsordning fra vikarbureauet, træder pensionsbestemmelserne i denne overenskomst i kraft.

En vikar, der efter endt vikaransættelse, evt. formidlet gennem et vikarbureau, tilbydes fastansættelse i samme boligselskab, medtager optjent anciennitet fra vikaransættelser i den pågældende boligorganisation.

**PROTOKOLLAT
Kompetencefond**

Der er enighed om, i denne overenskomstperiode (2023-2025), at afdække mulighederne for at etablere en Kompetencefond, med det formål at finansiere omkostningerne ved ejendomsfunktionærernes efteruddannelse. Ved etableringen af en Kompetencefond skal beløbende svare til beløbene i BL overenskomsten.

**PROTOKOLLAT
Organisations
forhold**

Boligselskaber og Boligforeninger som er medlem af BL – Danmarks Almene Boliger kan ikke blive omfattet af nærværende overenskomst, men om forhold fattes af den mellem BL og ESL aftalte overenskomst.

**PROTOKOLLAT
Barselsfond**

Boligselskaber og Boligforeninger som tiltræder nærværende overenskomst – og som på tiltrædelsestidspunktet er omfattet af den statslige barselsudligningsordning Barsel.dk vil herefter blive omfattet af den Kooperative barsels udligningsordning Koop-Barsel.

**PROTOKOLLAT
Underentreprenører**

Denne aftale omhandler arbejde indenfor Ejendomsfunktionæroverenskomsten mellem ESL og Kooperationen, der udføres af underleverandører (underentreprenører), som hverken direkte eller i kraft af medlemskab af en arbejdsgiverorganisation er dækket af en overenskomst. Parterne er enige om, at modvirke omgåelse af Ejendomsfunktionæroverenskomsten.

Spørgsmålet om omgåelse kan som hidtil behandles fagretligt. De af overenskomsten omfattede medlemmer af Kooperationen hæfter ikke for underleverandørens eventuelle forringede lønvilkår mv.

Stk. 2

Formålet med aftalen er at sikre lige vilkår, og således at de af overenskomsten omfattede gode og velrenommerede kooperative virksomheder ikke får forringet deres renommé på grund af underbydende leverandører/-entreprenører, herunder leverandører/entreprenører, der forringer løn- og ansættelsesvilkår på området gennem brug af underleverandører.

Endvidere skal aftalen tilsikre, at der skabes rammer for dialog organisationerne imellem og derved afværge eventuelle konflikter.

Stk. 3.

Såfremt en af parterne i denne aftale får kendskab til forringelser i overenskomstmæssige forhold tager vedkommende organisation kontakt til modparten for at drøfte, hvorledes der kan skabes lige vilkår. Sådanne henvendelser skal resultere i et møde hurtigst muligt mellem overenskomstens parter.

Stk. 4.

Til brug for forbundets arbejde for at overenskomstdække branchen, skal de af overenskomsten omfattede kooperative virksomheder – på opfordring fra forbundet til virksomheden – 1 gang årligt til ESL/Serviceforbundet fremsende en oversigt over de seneste 12 måneders anvendte underleverandører.

Alene systematisk og gentagne undladelser af afgivelse af oplysninger om anvendelse af underleverandører kan gøres til genstand for fagretlig behandling.

Stk. 5.

De i stk. 4 nævnte oversigter skal behandles fortroligt og ingen af de udleverede oplysninger kan videregives eller gøres til genstand for nogen form for offentliggørelse.

Offentliggørelse af navne på konkrete af overenskomsten omfattede virksomheder forudsætter afholdelse af det i stk. 3 nævnte møde.

Forbundet er ikke herved afskåret fra på sædvanlig vis at iværksætte arbejdsstandsning med henblik på indgåelse af overenskomst overfor underleverandører, der ikke er omfattet af en overenskomst.

Stk. 6.

De af overenskomsten omfattede virksomheder skal i deres aftale med underleverandører sikre sig, at underleverandørerne har kendskab til ejendomsfunktionæroverenskomsten mellem ESL og Kooperationen.

Stk. 7.

Parterne er som led i samarbejdet enige om løbende i overenskomstperioden at drøfte effekten af denne aftale.

Formål

Udviklings- og Samarbejdsfonden har til formål at fremme og udvikle samarbejdet i virksomhederne og udvikle uddannelsesniveaue inden for overenskomstområdet med særligt henblik på, at sikre virksomhederne en arbejdskraft med tilstrækkelig faglige kvalifikationer. Derfor kan fonden udvikle og afprøve uddannelser, der endnu ikke eksisterer i det traditionelle uddannelsessystem ligesom fonden kan finansiere evt. vederlag til tillidsrepræsentanter og særlige indsatser og projekter på samarbejdsområdet.

Virksomheder omfattet af overenskomsten bidrager fra 1. april 2020 med kr. 0,35 pr. præsteret arbejdstime.

Parterne udarbejder nærmere retningslinjer for midlernes anvendelse inden udgangen af 2017.

Der kan som udgangspunkt ikke søges tilskud fra fonden direkte af virksomhederne.

Bidragene til fonden opkræves af Kooperationen sammen med bidraget til Uddannelsesfonden (FIU). De opgøres og opspares separat fra de øvrige midler i Kooperationen. Ved overenskomstperiodens afslutning tilbageføres evt. uforbrugte bidrag i henhold til dette protokollat til overenskomstparterne i ligelig fordeling, medmindre disse træffer aftale om en anden anvendelse af midlerne.

Parterne anerkender, at virksomhederne står over for gennemgribende forandringer i forbindelse med den grønne omstilling, et arbejdsmarked i forandring med indførelse af blandt andet ny teknologi, fra selvkørende lastbiler til automatisering af lagre, og med senere tilbagetrækning. De mange nye udfordringer øger behovet for samarbejde på alle niveauer mellem ledere og medarbejdere og på alle former for virksomheder. Parterne er enige om det hensigtsmæssige i, at medarbejderne inddrages i at fastholde og udvikle virksomhedernes tilpasnings- og innovationsevne, herunder blandt andet ved drøftelse af behovet for nye kompetencer og løbende opkvalificering. Indførelse af ny teknologi medfører øget fokus på efteruddannelse og omstillingsparathed. Arbejdsmiljørepræsentanternes rolle bliver i fremtiden mere og mere afgørende i samarbejdet for at sikre et godt arbejdsmiljø og produktive virksomheder. Parterne er enige om, at arbejdsmiljørepræsentanten skal være omdrejningspunktet for det systematiske arbejdsmiljøarbejde, herunder blandt andet arbejdet med fastsættelse af mål, APV og ulykkesforebyggelse. Arbejdsmiljørepræsentanten skal blandt andet medvirke til at skærpe kollegernes og ledelsens fokus på alle aspekter af arbejdsmiljøet. Det er centralt, at arbejdsmiljørepræsentanter i samarbejde med ledelse og tillidsrepræsentanter holder særligt fokus på de strategiske opgaver, som skal løses i regi af arbejdsmiljøorganisationen, samarbejdsudvalg eller andre samarbejdsfora.

Den senere tilbagetrækning øger behovet for kontinuerligt at skabe de bedste rammer omkring et godt arbejdsmiljø, hvilket bør ske med inddragelse af arbejdsmiljørepræsentanten. Parterne er enige om, at et godt arbejdsmiljø medvirker til god produktivitet og en sund økonomi. For at virksomhederne kan stå godt rustet til også at udnytte mulighederne i den grønne omstilling, herunder de potentialer den grønne omstilling rummer i et globalt marked, øges behovet for, at virksomhedens medarbejdere kontinuerligt er på forkant med de arbejdsmiljømæssige udfordringer, som nye arbejdsopgaver indeholder. Anvendelse og udvikling af ny teknologi er afgørende for virksomhedernes konkurrenceevne, beskæftigelse, samt arbejdsmiljø og arbejdstilfredshed. Arbejdsmiljørepræsentanten er derfor en vigtig ambassadør for medarbejdernes inddragelse i blandt andet den gennemgribende omstilling i at opnå nye ambitiøse klimamål. I mindre virksomheder uden valgte medarbejderrepræsentanter i form af arbejdsmiljørepræsentanter eller tillidsrepræsentanter vil det være naturligt at anvende 98

den årlige arbejdsmiljødrøftelse mellem ledelse og medarbejdere til blandt andet at inddrage de nævnte arbejdsmiljømæssige udfordringer og i forlængelse heraf fastlægge, hvordan samarbejdet herom skal foregå i det kommende år.

I virksomheder med valgte medarbejderrepræsentanter i form af arbejdsmiljørepræsentanter eller tillidsrepræsentanter, men uden arbejdsmiljøudvalg og samarbejdsudvalg, vil det være naturligt, at der sker drøftelser mellem ledelse og medarbejderrepræsentanterne ved dedikerede møder, ligesom der kan nedsættes udvalg eller arbejdsgrupper om særlige temaer.

Parterne er på baggrund af overenskomstrådets særlige arbejdsformer enige om, som forsøgsordning i overenskomstperioden, at anbefale, at der på virksomheder med arbejdsmiljørepræsentanter eller tillidsrepræsentanter, men uden arbejdsmiljøudvalg og samarbejdsudvalg, etableres egentlige fora for dialog med deltagelse af ledelse, arbejdsmiljørepræsentanter og tillidsrepræsentanter.

Virksomheder, der ønsker hjælp til at oprette et sådan forum for dialog, kan få bistand hertil i organisationerne.

I virksomheder med arbejdsmiljøudvalg eller samarbejdsudvalg vil det være naturligt, at ledelse og medarbejderrepræsentanterne jævnligt drøfter grundlaget for et godt arbejdsmiljø, herunder i forbindelse med den grønne omstilling, nye teknologier og senere tilbagetrækning fra arbejdsmarkedet. Parterne er enige om, at det er centralt at inddrage arbejdsmiljørepræsentanterne i spørgsmål herom.

SÆRLIG AFTALE

Tillæg til overenskomsten mellem Kooperationen og Ejendoms- og Servicefunktionærernes Landssammenslutning under Serviceforbundet.

Aftale om vilkår for anvisning og overtagelse af tjenesteboliger.

§ 1

Boligselskabet/boligforeningen kan, hvor det/den finder det nødvendigt, anvise heltidsansatte ejendomsfunktionærer tjenesteboliger.

I eksisterende ansættelsesforhold kan dette dog kun ske efter aftale med den ansatte ejendomsfunktionær.

§ 2

Ved overtagelse af tjenestebolig betaler ejendomsfunktionæren et depositum svarende til 3 måneder af den i henhold til § 3 fastsatte leje for boligen på overtagelsestidspunktet.

§ 3

Stk. 1

Lejen ansættes til den til enhver tid gældende leje i den pågældende afdeling, dog maksimalt efter følgende regler:

Maksimumårslejen pr. kvadratmeter bruttoetageareal fastsættes til 1,5 pro mille af en ejendomsfunktionærs (gårdmands) skalaløn pr. år på 1. løntrin i det pågældende lønområde.

Lejen beregnes hvert år på grundlag af den pr. 1. september gældende årsløn, som denne fremgår af de udstedte løntabeller og får virkning fra den først kommende 1. januar.

Maksimumårslejen pr. kvadratmeter afrundes til nærmeste hele kronebeløb.

Stk. 2

Træffes der aftale om, at der oprettes kontor i lejligheden, nedsættes lejen med et beløb svarende til lejen for kontorarealet plus et tillæg for opvarmning, lys og rengøring.

§ 4

Stk. 1

De regler, der gælder for afdelingens beboere om vedligeholdelse og istandsættelse i brugstiden, gælder også ejendomsfunktionærer med tjenesteboliger.

Stk. 2

Hvis fraflytning fra en tjenestebolig ved tjenesteforholdets ophør finder sted senere end 2 år efter den kontraktlige overtagelsesdato, betaler boligselskabet/boligforeningen for istandsættelse af boligen. Undtaget herfra er dog misligholdelse af det lejede, som det til enhver tid påhviler en fraflytter at betale efter reglerne herom i Lov om Boligbyggeri.

§ 5

Stk. 1

Ejendomsfunktionærer, der bor i tjenestebolig, og som ophører med sit arbejde, og som har en erhvervsanciennitet i det pågældende boligselskab/boligforening på mere end 5 år, kan ved sin fratræden

overtage den pågældende tjenestebolig på almindelige lejevilkår.

Istandsættelse af boligen finder ikke sted, idet boligen ved overtagelsen som tjenestebolig var i normal vedligeholdt stand og forudsættes ved overtagelsen på almindelige lejevilkår at være i samme stand.

Såfremt en tjenestebolig er specielt indrettet for varetagelse af pasningsopgaverne, eller andre særlige forhold gør sig gældende, kan boligselskabet/boligforeningen anvise en anden tilsvarende bolig i nogenlunde samme lejeniveau. I dette tilfælde sker en eventuel istandsættelse af boligen for boligselskabets/boligforeningens regning jf. dog § 4 stk. 2, sidste punktum i denne aftale.

Tilsvarende gælder for den efterlevende ægtefælle/samlever efter en ejendomsfunktionær, der har opnået den anførte anciennitet

Stk. 2

Opsiger boligselskabet/boligforeningen tjenesteforholdet, inden den anførte anciennitet er opnået, skal betingelserne i Lejelovens § 83 stk. 1 litra c, være opfyldt, for at boligselskabet/boligforeningen kan kræve fraflytning med et varsel på 3 måneder til den 1. hverdag i en måned, der ikke er dagen før en helligdag.

Boligselskabet/boligforeningen skal i tilfælde, hvor der ikke er optjent 5 års anciennitet i tjenesteforholdet, ved dettes ophør samtidig med boligselskabets/boligforeningens opsigelse af tjenesteboligen uden unødigt ophold tilbyde ejendomsfunktionæren at leje en anden lejlighed i boligselskabet/boligforeningen, hvis der bliver en lejlighed ledig til overtagelse senest 3 måneder efter den flyttedag, hvortil ejendomsfunktionæren er opsagt, og lejligheden skal genudlejes.

København, den 27/7 - 2023 2023.

Ejendoms- og Servicefunktionærernes
Landsforbund under Serviceforbundet

Kooperationen


Michael Bovbjerg Hansen


Tom Klausen


Torben Vangsgaard

Gældende lokale aftaler

Nærværende overenskomst tiltrædes:

Sted:

Dato:

Ejendoms- og Servicefunktionærernes Landsforbund

Sted:

Dato:
