FREDERIKSBERG Idræts-Union FOA – Fag og Arbejde

OVERENSKOMST

for

tekniske servicemedarbejdere

ansat i

Frederiksberg Idræts-Union

2021

SB

INDHOLDSFORTEGNELSE

§ 1. Overenskomstens område

Stk. 1

Overenskomsten omfatter personer, som er ansat som tekniske servicemedarbejdere i

Frederiksberg Idræts-Union

Ved tekniske servicemedarbejdere/ledere forstås medarbejdere, som før 1. august 2001 udførte arbejdsopgaver som:

Hal-/idrætsassistenter

Badeassistenter

§ 2. Løn – månedslønnede

Stk. 1

Tekniske servicemedarbejdere aflønnes efter løntrinnene 18, 20, 22, 25, 27, 29 og 30 **(OK 2021)**

Stk. 2

Samtlige løntrin er 2-årige

Stk. 3

Nyansatte medarbejdere indplaceres på løntrin 13 og oprykkes til 18 efter 3 måneders ansættelse

Stk. 4

Udgået **(OK 2021)**

Stk. 5

Lønnen til deltidsbeskæftigede beregnes som en forholdsmæssig del af lønnen til fuldtidsbeskæftigede på samme løntrin.

Som deltidsbeskæftigede anses personale, der antages til varig deltidsbeskæftigelse på gennemsnitlig 8 timer pr. uge.

Lønnen udbetales månedsvis bagud og indsættes på en af lønmodtageren oprettet konto i et pengeinstitut senest den sidste bankdag i måneden.

Stk. 6

De ansatte får en specificeret oversigt over den udbetalte løn samt evt. indbetalte pensionsbidrag.

§ 3. Lønanciennitet

For medarbejdere gælder Aftale om lønanciennitet m.v. for kommunalt ansatte med aflønning efter tjenestemandssystemet

§ 4. Funktionærlov

For ansatte efter denne overenskomst gælder vilkår svarende til funktionærlovens bestemmelser, med mindre der er aftalt afvigelser herfra, jf. § 19, opsigelse og § 23, øvrige ansættelsesvilkår for månedslønnede.

Ansatte, som ikke er omfattet af Funktionærlovens anvendelsesområde, er tillagt funktionærstatus ved aftale. Bestemmelserne betyder eksempelvis, at alle månedslønnede ansatte har ret til løn under fravær på grund af sygdom (jvf.Funktionærlovens § 5), fratrædelsesgodtgørelse, (jf. Funktionærlovens § 2a), samt efterløn,(jv. Funktionærlovens § 8)

Hvor der i Funktionærloven anvendes begrebet "uafbrudt beskæftigelse" og "ansættelsestid", beregnes denne som hidtidig opsigelsesanciennitet.

§ 5. Pension

Stk. 1

Der oprettes en pensionsordning for tekniske servicemedarbejdere

1. a. er fyldt 21 år

   b. har mindst 1 års sammenlagt forudgående beskæftigelse i Frederiksberg Idræts-Union (mindst 8 timer i gennemsnit)

Det samlede pensionsbidrag udgør 13,0 % nettoficeret. Pensionsbidragene indbetales af Frederiksberg Idræts-Union til en anerkendt pensionsordning

Stk. 2

Der oprettes en pensionsordning for tekniske servicemedarbejdere

2. a. er fyldt 25 år

   b. har mindst 3½ års beskæftigelse i Frederiksberg Idræts-Union (mindst 8 timer i gennemsnit)

Det samlede pensionsbidrag udgør 15,5 % nettoficeret.

Pensionen oprettes med virkning fra den 1. i den måned, hvor alle betingelser er opfyldt i hele måneden.

Bemærkning: Frederiksberg Idræts-Union kan beslutte, at anden offentlig beskæftigelse kan indgå ved beregning af karensperioden i stk 1 og 3.

Nyansatte, der umiddelbart forud for ansættelsen har været omfattet af en fuldt udbygget pensionsordning, skal ikke have karenstid, men omfattes fra ansættelsestidspunktet af pensionsordningen.

Pensionsbidragene indbetales af Frederiksberg Idræts-Union til en anerkendt pensionsordning

Stk. 3.

Pensionen beregnes af de pensionsgivende løndele.

Stk. 4

Der tilkommer udover de i stk. 2 nævnte pensionsbidrag ikke de ansatte nogen i deres ansættelse begrundet ret til pension eller understøttelse fra arbejdsgiveren.

Stk. 5

Betalt merarbejde til deltidsbeskæftigede er pensionsgivende.

Stk. 6

Pensionsbidraget skal fremgå af lønspecifikationen.

§ 6. ATP

For fuldtidsansatte betales ATP-bidrag med A-satsen

§ 7. Arbejdstid

Stk. 1

Den normale arbejdstid er ved fuldtidsbeskæftigelse gennemsnitligt 37 timer ugentligt. Ingen arbejdsdage kan normalt være over 10 timer eller under 4 timer.

Der skal tilbydes fuldtidsbeskæftigelse. Der kan i særlige tilfælde, efter aftale mellem institutionen og den lokale afdeling af forbundet oprettes deltidsstillinger, hvis en medarbejder søger delpension, delefterløn eller lignende, eller af dokumenterede helbredsmæssige årsager ikke kan bestride en fuldtidsstilling eller der af budgetmæssige årsager inden for det enkelte område, ikke kan opnås dækning til fuldtidsstilling.

Deltidsansættelse kan kun ske efter forudgående drøftelse med den lokale afdeling/tillidsrepræsentant. Deltidsstillinger kan ikke oprettes med mindre end gennemsnitligt 8 timer pr. uge.

Ved ledighed, budgetmæssige udvidelser og lignende, skal deltidsansatte som hovedregel tilbydes højere kvote eller fuldtidsansættelse. I tilfælde af konstateret misbrug af deltidsadgangen kan en af overenskomstens parter begærer forhandling herom.

Der bør gives mulighed for, at den ansatte efter eget ønske kan gå på deltid, hvis det i øvrigt er foreneligt med tjenesten, og udefra kommende kan efter forudgående drøftelse opnå deltidsbeskæftigelse.

Endvidere bør der efter anmodning fra den ansatte gives mulighed for overførsel fra deltidsstilling til fuldtidsstilling eller om forøgelse af deltidskvoten, hvis muligheden opstår.

Stk. 2

I tilfælde af misbrug af deltidsadgangen, kan en af overenskomstens parter begære forhandling herom.

Stk. 3

Medarbejderne har ret til betalt spisepause på 29 minutter, hvorunder medarbejderen skal være til rådighed for arbejde

§ 7A. Varsling

Stk. 1

Vagtplanerne udarbejdes mindst 4 uger før en normperiodes start.

Stk. 2

Ved midlertidige ændringer af driftsmæssige årsager i allerede bekendtgjort arbejdsplan gives et varsel med mindst 7 døgn for så vidt angår tjenestens beliggenhed inden for døgnet.

Gives et varsel på mindre end 7 døgn, honoreres de omlagte timer som overarbejde.

Stk. 3

Hvis enighed om den samlede normperiodes/arbejdstids tilrettelæggelse ikke kan opnås, kan spørgsmålet optages til drøftelse mellem Frederiksberg Idræts-Union og FOA 1.

§ 8. Overarbejde.

Stk. 1

Overarbejde skal så vidt muligt undgås.

Stk. 2

Over-/merarbejde kan afregnes med betaling eller afspadsering, når arbejdskraftsituationen på arbejdspladsen tilsiger det. Dette sker under fornøden hensyntagen til den ansattes personlige forhold. Der kan lokalt optages drøftelse mellem den (lokale) repræsentant for den forhandlingsberettigede organisation og ledelsen om behovet for afregning med betaling.

For arbejde ud over den normale arbejdstid, jfv. § 9 betales følgende tillæg:

a) På hverdage (arbejdsdage):

For de første 3 timer efter normal arbejdstids ophør, et tillæg på	50%
For følgende timer indtil normal arbejdstids begyndelse, et tillæg på	100%
For alt overarbejde efter kl. 19 og indtil normal arbejdstids begyndelse, betales dog et tillæg på	100%
b) På søgnehellig- samt hverdagsfridage et tillæg på	100%

For medarbejdere, der normalt ikke arbejder på lørdage, ydes der, hvis der pålægges dem overarbejde, for de første 2 timer inden kl. 12 et tillæg på 50%
For øvrige timer et tillæg på 100%

Stk. 3

Overarbejde afregnes i halve timer.

Stk. 4

Når medarbejdere, som er omfattet af denne overenskomst, tilsiges at udføre overarbejde, bør dette meddeles dagen forud inden arbejdstids ophør.

For manglende varsel til overarbejde udover 1 time, ydes et tillæg som udgør kr. 26,68 pr. time (31.03.2000-niveau).

Stk. 5

Ved mere end 8 timers præsteret overarbejde efter en arbejdsdag afkortes eventuel dagtjeneste den næste dag med det timetal, som overarbejdet overstiger 8 timer.

Ved mere end 8 timers overarbejde på en fridag afkortes eventuel dagtjeneste den næste dag med det antal præsterede overarbejdstimer udover 8 timer, der falder efter kl. 21.

Overarbejdsbetaling ydes efter de for tjenestemænd gældende regler. Betaling for de timer, hvormed dagtjenesten er afkortet, ydes som frihed med løn.

Stk. 6

Afspadsering af overarbejde skal finde sted efter lokale aftaler.

§ 9. Arbejde i forskudt tid og holddrift

Stk. 1 Planmæssigt arbejde på hverdage og søn- og helligdage mellem kl. 17 og kl. 6 samt arbejde på søn- og helligdage mellem kl. 6 og kl. 17 betales med et tillæg efter de for tjenestemænd gældende regler.

Stk. 2

For arbejde i tiden:

Lørdage efter kl. 11,

Søn- og helligdage kl. 0-24,

Mandage kl. 0-6 samt

Grundlovsdag efter kl. 12

ydes tillæg, efter de for tjenestemænd gældende regler. Hvis arbejde på lørdage før kl. 11 udføres som led i en forud tilrettelagt tjeneste, hvoraf halvdelen eller mere falder efter kl. 11, ydes tillægget for hele tjenesten.

Stk. 3.

Tillæggene i stk. 2 kan ikke ydes samtidig med de i § 8 nævnte tillæg.

Stk. 4

Tillæggene afregnes i halve timer.

Stk. 5.

Arbejde i holddrift, herunder kontinuerlig drift, er arbejde ved institutionen, der for en periode på mindst 2 måneder efter en forud lagt plan udføres af hold, der afløser hinanden.

Stk. 6.

For hver 37 timers arbejde på 2. og 3. skift opnås der 3 timers frihed.

Arbejde i 2. og 3. skift kan afregnes ved at yde et tillæg på 3/37 af timelønnen pr. times arbejde i 2. og 3. skift, i stedet for at blive afspadseret med 3 timer pr. præsteret 37 timers tjeneste i 2. og 3. skift, når arbejdskraftsituationen tilsiger det. Dette sker under fornøden hensyntagen til den ansattes personlige forhold. Der kan lokalt optages drøftelse mellem den (lokale) repræsentant fra vedkommende forhandlingsberettigede organisation og ledelsen om behovet for afregning ved betaling.

§ 10. Dispositionstillæg

Frederiksberg Idræts-Union kan betale medarbejderen et dispositionstillæg på 9.100 kr (31/3 2000-niveau). Tillægget betales som kompensation for forpligtigelsen til normalt at være til disposition uden for sædvanlig arbejdstid samt for tilfældige forøgelser i arbejdsbyrden ved den/de institutioner, hvor den pågældende udfører normal tjeneste. Ved udkald og længerevarende forøgelse af den daglige arbejdstid gives takstmæssig overarbejdsbetaling.

§ 11. Betaling for søgnehelligdage

Stk. 1

Til månedslønnede ansatte, ydes der, når der ikke arbejdes på en søgnehelligdag, samme løn som under sygdom.

Stk. 2

1.maj betragtes som en helligdag hele dagen.

Grundlovsdag betragtes som en helligdag fra kl. 12.00.

Stk. 3

Hvis der planmæssigt arbejdes på en helligdag, betales for denne normal betaling med tillæg af forskudt arbejdstid, jf. § 9, og der ydes efter nærmere aftale en erstatningsfridag med løn som ovenfor nævnt.

På tilsvarende vilkår ydes en erstatningsfridag, hvis en vagtlistefridag falder på en søgnehelligdag. Ydes erstatningsfridagen ikke rettidigt, betales i stedet en godtgørelse svarende til en dagløn med overtidstillæg på 100%.

§ 12. Uniform

Der kan ydes uniform og lignende, når det af Frederiksberg Idræts-Union, af hensyn til tjenestens forsvarlige udførelse skønnes påkrævet at pålægge de pågældende hel- eller delvis uniformspligt.

§ 13. Barns 1. og 2. sygedag

Stk. 1

Medarbejdere har efter anmodning i det enkelte tilfælde adgang til hel eller delvis tjenestefrihed på et barns første sygedag og anden, når følgende betingelser er opfyldt:

1) barnet er under 18 år og har ophold hos den ansatte,

2) hensynet til barnets tarv gør dette nødvendigt, og

3) forholdene på tjenestestedet tillader det.

Stk. 2

Under tjenestefrihed efter stk. 1 har den ansatte ret til en indtægt, der svarer til indtægten i tilfælde af pågældendes eget fravær på grund af sygdom, dog eksklusive de i § 9 anførte arbejdsbestemte ydelser.

Stk. 3

Fravær efter stk. 1 noteres særskilt på de lister, der føres over de ansattes sygefravær.

Stk. 4

Adgang til fravær efter stk. 1 kan for den enkelte ansatte inddrages ved misbrug.

§ 14. Tjenestefrihed

Stk.1

Der kan gives tjenestefrihed uden løn til efteruddannelse og humanitære formål, hvis det er foreneligt med tjenestens tarv.

Tjenestefrihed kan gives i indtil 5 år.

Stk.2.

Ansøgning skal normalt fremsættes overfor Frederiksberg Idræts-Union mindst 2 måneder før tjenestefrihedens begyndelse.

Stk. 3

Hvis der bevilges tjenestefrihed uden løn efter denne bestemmelse, er det Frederiksberg Idræts-Unions ansvar, at der er en ledig stilling på samme niveau ved tjenestefrihedens ophør.

§ 15. Opsigelse månedslønnede.

Stk. 1.

Funktionærlovens opsigelsesvarsler anvendes, når en ansat opsiges eller opsiger sin stilling. Bestemmelserne i lovens § 5 stk. 2 (120- dages reglen, finder ikke anvendelse).

Uansøgt afsked

Stk. 2

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

Stk. 3

Når den ansatte meddeles uansøgt afsked, underrettes organisationen skriftligt herom. Underretningen skal indeholde sådanne oplysninger, at det fornødne grundlag for vurdering af afskedigelsen er tilstede, medmindre oplysninger strider mod den tavshedspligt, som følger af Straffeloven, herunder tavshedspligt med hensyn til personlige forhold.

Tilbageholder Frederiksberg Idræts-Union tavshedsbelagte oplysninger, skal Forbundet af Offentligt Ansatte orienteres om dette forhold i forbindelse med underretningen. Samtidig orienteres om, at medarbejderen har fået kopi af meddelelsen om påtænkt afsked med henblik på eventuel udlevering til organisationen.

Den nævnte underretning sendes til:

Forbundet af Offentligt Ansatte

Staunings Plads 1-3

1790 København V

Stk. 4

Forbundet af Offentligt Ansatte kan kræve sagen forhandlet med Frederiksberg Idræts Union, hvis organisationen skønner, at afskedigelsen ikke kan anses for rimeligt begrundet i den ansattes eller institutionens forhold. Forbundet af Offentligt Ansatte kan kræve forhandling afholdt inden for en frist af 1 måned efter afsendelse af den i stk. 3 nævnte meddelelse.

Stk. 5

Hvis den ansatte har haft uafbrudt beskæftigelse i Frederiksberg Idræts-Union i mindst 8 måneder på det tidspunkt, hvor opsigelsen meddeles, kan Forbundet af Offentligt Ansatte kræve sagen indbragt for et afskedigelsesnævn, hvis der ikke kan opnås enighed ved en forhandling efter stk. 4. Et sådant krav skal fremsættes overfor Frederiksberg Idræts-Union inden for 1 måned efter forhandlingen.

Stk. 6

Et afskedigelsesnævn består af 4 medlemmer og 1 opmand. 2 medlemmer udpeges af Forbundet af Offentligt Ansatte og 2 af Frederiksberg Idræts-Union. De 4 medlemmer udpeger i fællesskab 1 opmand. Hvis de 4 medlemmer ikke kan enes om at udpege 1 opmand, anmoder de præsidenten for Østre Landsret om at foretage udpegningen.

Stk. 7

Afskedigelsesnævnet fastsætter selv sin forretningsorden. For nævnet kan afhøres parter og vidner. Nævnet afsiger motiveret kendelse, og i de tilfælde, hvor nævnet måtte finde, at opsigelsen ikke er rimeligt begrundet i pågældende eller ansættelsesmyndighedens forhold, kan nævnet pålægge ansættelsesmyndigheden at afbøde virkningerne af opsigelsen.

Hvis ikke både den ansatte og arbejdsgiveren ønsker ansættelsesforholdet opretholdt, kan nævnet bestemme at arbejdsgiveren skal betale den ansatte en godtgørelse. Størrelsen på godtgørelsen kan maksimalt fastsættes til sædvanlig løn for en periode svarende til det dobbelte af Frederiksberg Idræts-Unions opsigelsesvarsel over for den ansatte.

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

§ 16. Arbejdsløshedsforsikring

Der ansættes fortrinsvis personer, der er medlem af en statsanerkendt arbejdsløshedskasse.

§ 17. Diskretionspligt

Medarbejdere skal iagttage tavshed med hensyn til de forhold, som medarbejderen i sin stillings medfør bliver bekendt med, og hvis hemmeligholdelse ifølge sagens natur er påkrævet eller bliver ham foreskrevet af hans foresatte. Tavshedspligten ophører ikke med udtrædelse af Frederiksberg Idræts-Unions tjeneste.

§ 18. Øvrige ansættelsesforhold for månedslønnede

Følgende aftaler i protokollatet om generelle ansættelsesvilkår gælder:

1. Ansættelsesbreve

   Aftale om arbejdsgiverens pligt til at underrette arbejdstageren om vilkårene for ansættelsesforholdet (ansættelsesbreve) er en implementering af et EU-direktiv. Aftalen fastlægger indholdet af og andre bestemmelser vedr. ansættelsesbreve.

2. Lønninger

   Aftaler om lønninger for overenskomstansatte samt tjenestemænd i kommuner og amter indeholder de generelle lønninger (grundsats, procentregulering samt områdetillæg), som gives til alle ansatte i form af 1 - 55 løntrin samt evt. særlige tillæg o.lign. Der er indgået en aftale for hver af de 4 forhandlingsområder.

3. Resultatløn

Aftale om resultatløn indgår som en del af den nye løndannelse, men kan også anvendes til personalegrupper, der ikke er overgået til ny løndannelse. Resultatløn kan anvendes som et yderligere incitament for såvel medarbejdere som ledelse til at arbejde for en effektivisering og udvikling af deres arbejdsplads. Ligeledes kan resultatløn anvendes til at tydeliggøre og understøtte de målsætninger, der arbejdes efter på den enkelte arbejdsplads. Aftalen opererer med 4 typer af resultatløn, der kan udmøntes på flere måder.

4. Beskæftigelsesanciennitet

Aftale om beskæftigelsesanciennitet finder anvendelse, når der i en lønmæssig sammenhæng er tillagt en forudgående periodes erfaring, beskæftigelse eller ansættelse betydning. Aftalen indeholder bestemmelser om opgørelse og optjening af beskæftigelsesanciennitet samt krav til dokumentation for ansættelse. For ansatte efter løntrinssystemet, der ikke er omfattet af rammeaftalen om ny løndannelse, finder aftale om lønanciennitet m.v. for kommunalt og amtskommunalt ansatte med aflønning efter tjenestemandssystemet fortsat anvendelse

5. Midlertidig tjeneste i højere stilling

Aftale om midlertidig tjeneste i højere stilling indeholder retningslinier for betaling ved pålæg om midlertidigt at gøre tjeneste i højere stilling. Aftalen gælder for tjenestemænd og for de overenskomstansatte, hvor der i overenskomsten henvises til denne aftale

6. Lønberegning/lønfradrag

Aftale om lønberegning/lønfradrag for månedslønnet personale indeholder bestemmelser om lønberegning i forbindelse med ansættelse på andre dage end den 1. i måneden og fratræden på andre dage end den sidste i måneden samt bestemmelser om lønfradrag i forbindelse med fravær, ferie og tjenestefrihed.

7. Supplerende pension

Rammeaftale om supplerende pension giver mulighed for at etablere supplerende pensionsordninger med det sigte at supplere pensionen ved alder, sygdom og død for såvel tjenestemænd som overenskomstansatte. Der kan indgås aftale om indbetaling af nærmere faste tillæg eller, at pensionsindbetalingen udgør et fast årligt grundbeløb. Der kan indgås aftaler om supplerende pension på både centralt og lokalt niveau.

8. Tilrettelæggelse af arbejdstid

Aftale om visse aspekter i forbindelse med tilrettelæggelse af arbejdstiden er en implementering af et EU-direktiv. Aftalen indeholder bestemmelser om arbejds- og hviletid, pauser og natarbejde.

9. Decentrale arbejdstidsaftaler

Rammeaftale om decentrale arbejdstidsaftaler indeholder bestemmelser om, at der decentralt kan indgås aftaler om arbejdstidstilrettelæggelse, som fraviger visse centrale aftaler om arbejdstid. Aftalen er grundlaget for indgåelse af de decentrale arbejdstidsaftaler og indeholder en række grundprincipper om blandt andet arbejdsmiljø og sammenhæng mellem arbejdsliv og familieliv/privatliv for de decentrale aftaler om arbejdstid

10. Deltidsarbejde

Rammeaftale om deltidsarbejde er en implementering af et EU-direktiv. Formålet med aftalen er at fjerne forskelsbehandling af deltidsansatte i forhold til fuldtidsansatte, at forbedre kvaliteten af deltidsarbejde, at lette udviklingen af deltidsarbejde på frivillig basis og bidrage til en fleksibel tilrettelæggelse af arbejdstiden på en måde, der tager hensyn til behovene hos kommunen eller amtet og lønmodtagerne.

11. Tidsbegrænset ansættelse

Rammeaftale om tidsbegrænset ansættelse er en implementering af et EU-direktiv. Formålet med aftalen er at fjerne forskelsbehandling af tidsbegrænsede ansatte i forhold til fastansatte samt fastsætte rammer, der skal forhindre misbrug i relation til forlængelser af tidsbegrænsede ansættelsesforhold.

12. Konvertering af ulempetillæg

Aftale om konvertering af ulempetillæg giver mulighed for, at arbejdstidsbestemte ydelser og arbejdsbestemte tillæg og lignende efter aftale kan konverteres til et årligt ulempetillæg eller til et fast ulempetillæg pr. tjeneste/vagt. Der skal indgås en lokal aftale mellem Frederiksberg Idræts-Union og den forhandlingsberettigede organisation. Aftalen kan omfatte ansatte i én eller flere institutioner eller dele heraf, og én eller flere personalegrupper eller enkeltpersoner

13. Ferie

Aftale om ferie for personale ansat i kommuner og amter indeholder bestemmelser om optjening og afvikling af ferie, tilrettelæggel-

se af ferie, overførsel og udbetaling af ferie, løn under ferie, særlig feriegodtgørelse og feriegodtgørelse. Hovedpunkterne i aftalen er, at:
- *Der optjenes 222 timers ferie pr år – svarende til 6 ugers ferie med 37 timer ugentlig arbejdstid jf § 2 i aftalen*
- *Mindst 3 ugers ferie gives samlet i ferieperioden 1. maj – 30. september jf § 4.*
- *Ferie ud over 4 uger kan overføres til det kommende ferieår jf § 5*
- *Ferie ud over 185 timer kan udbetales jf § 6*
- *Ansatte på denne overenskomst afholder ferie med løn jf § 8*

- *Særlig feriegodtgørelse på 3,0 % (OK 2018)*

Aftalen indeholder også særlige bestemmelser for tjenestemænd, reglementsansatte, budgetmæssigt fastansatte, elever og timelønnede. Aftalen gælder i stedet for ferieloven.

14. Barsel mv

Aftale om fravær af familiemæssige årsager indeholder bestemmelser om fravær, orlov og løn i forbindelse med graviditet, barsel og adoption, omsorgsdage, orlov til børnepasning og tjenestefrihed af tvingende familiemæssige årsager. Dele af aftalen er en implementering af EU-direktivet vedrørende forældreorlov.
Hovedpunkterne er, at en ansat har:
- *Ret til orlov med fuld løn i 32 uger – perioder kan deles mellem forældrene jf. §§ 8 – 12 i aftalen*
- *Ret til orlov 8 uger før forventet fødsel for moderen jf § 8*
- *Ret til udskydelse af orlov jf § 11*
- *Ret til afholdelse af 2 omsorgsdage til barnet fylder 7 år jf § 27*
- *Ret til tjenestefrihed af kortere varighed, hvis tvingende årsager som sygdom eller ulykke, gør det nødvendigt at være til stede jf § 31*
- *Ret til tjenestefrihed til pasning af alvorligt syge børn under 14 år jf § 32*
- *Ret til tjenestefrihed til pasning af børn med nedsat funktionsevne jf § 33*

Der er endvidere indgået et Protokollat om aftale om fravær af familiemæssige årsager, som gælder for ansatte, der ikke er omfattet af de nye regler om udvidet barselsorlov dvs.
- forældre til børn, der er født før den 1. januar 2002
- forældre til børn, der er født i perioden fra 1. januar og frem til og med den 26. marts 2002, der ikke følger de nye regler om udvidet barselsorlov.

15. Tjenestefrihed uden løn

Aftale om tjenestefrihed til nærmere afgrænsede formål giver ret til tjenestefrihed uden løn til ansatte, der udsendes eller ansættes under visse nærmere betingelser i udlandet eller i Grønlands hjemmestyre/kommuner m.v. En ansat, hvis ægtefælle eller samlever udsendes eller ansættes under visse særlige betingelser i udlandet eller i Grønlands hjemmestyre/kommuner m.v., har ret til tjenestefrihed uden løn. Bestemmelser om tjenestefrihed til andre formål findes i overenskomsterne og lovgivningen.

16. Seniorpolitik

Rammeaftale om seniorpolitik kan indgå som et led i personalepolitikken og giver mulighed for dels at fastholde ældre medarbejdere og dels at give ældre medarbejdere mulighed for gradvis tilbagetrækning fra arbejdsmarkedet. Aftalen indeholder bestemmelser om personkreds og indhold af seniorstillinger og generationsskifteaftaler samt bestemmelser om fratrædelsesgodtgørelse. Aftalen er grundlaget for aftale om vilkårene for de konkrete ordninger, som aftales mellem de lokale parter

17. Befordringsgodtgørelse

Aftale om godtgørelse for benyttelse af eget transportmiddel på tjenesterejser indeholder bemyndigelsesbestemmelser og satser for kilometergodtgørelse ved bilkørsel og anvendelse af egen knallert eller cykel. Der er indgået en aftale for ansatte i KL og Amtsrådsforeningens forhandlingsområde.

18. Kompetenceudvikling

Aftale om kompetenceudvikling har som formål at forpligte ledelse og medarbejdere til at prioritere en øget kompetenceudvikling, der sikrer såvel arbejdspladsens behov som medarbejderens individuelle og faglige udvikling. Aftalen indeholder en definition af kompetenceudvikling, bestemmelser om opstilling af og opfølgning på udviklingsmål for den enkelte medarbejder eller for grupper af medarbejdere, og bestemmelser om hovedudvalgets og SU/MED-udvalgets rolle

19. Socialt kapitel

Rammeaftale om socialt kapitel. (Forebyggelse samt fastholdelse og integration af personer med nedsat arbejdsevne og ledige i: Aftalebaserede job på særlige vilkår, fleksjob, skånejob og jobtræning mv.) indeholder rammer for medarbejderinddragelse og personalepolitiske tiltag for forebyggelse, fastholdelse og integration mm., ligesom aftalen indeholder bestemmelser om løn- og ansættelsesvilkår for personer med nedsat arbejdsevne og ledige. Aftalen omfatter både allerede ansatte og udefra kommende personer

20. Virksomhedsoverenskomster

Rammeaftale om virksomhedsoverenskomster giver mulighed for, at de lokale parter kan aftale at etablere en lokalt tilpasset overenskomst for en sektor, en institution eller et område. Desuden er formålet at skabe attraktive arbejdsplader ved at tilpasse overenskomstbestemmelser mv. til personalets og arbejdspladsernes ønsker og behov. Aftalen indeholder bestemmelser om de elementer, virksomhedsoverenskomsten skal indeholde, bestemmelser om hvilke af de centrale aftaler, der helt eller delvist kan fraviges samt hvilke centrale aftaler, der ikke kan fraviges.

21. Retstvistaftalen

Aftale vedrørende behandling af retstvister om aftaler indgået mellem de kommunale arbejdsgiverparter og Kommunale Tjenestemænd og Overenskomstansatte (KTO) beskriver de generelle regler for behandling af retstvister. Disse regler kan aktuelt være fraveget i de enkelte aftaler. Aftalen redegør for, hvorledes retstvister skal søges løst via forhandling og mægling samt hvorledes retstvisten skal behandles, hvis der ikke kan indgås forlig.

22. SU og tillidsrepræsentanter KL-området

Aftale om tillidsrepræsentanter, samarbejde og samarbejdsudvalg anvendes, så længe der ikke er indgået en lokal MED-aftale, jf. neden for pkt. 23. Aftalen indeholder bestemmelser om tillidsrepræsentanter, samarbejde og samarbejdsudvalg. Aftalen indeholder således regler om valg af tillidsrepræsentanter, fællestillidsrepræsentanter og suppleanter, tillidsrepræsentantens virksomhed, tidsforbrug, frihed til deltagelse i kurser m.v., særlige afskedigelsesbetingelser, oprettelse af og opgaver i samarbejdsudvalg, sammensætning af samarbejdsudvalget og samarbejdsudvalgets arbejdsform samt koordinationsudvalg. Der er indgået en aftale for ansatte under KL og Amtsrådsforeningens forhandlingsområde og en aftale for ansatte i Københavns Kommune. Der er efter nærmere fastsatte regler mulighed for at fravige hovedparten af de centrale TR-bestemmelser gennem indgåelse af en lokal TR-aftale.

23. Med – KL-området

Rammeaftale om medindflydelse og medbestemmelse åbner mulighed for indgåelse af en lokal MED-aftale. Rammeaftalen og den lokale MED-aftale erstatter aftalen om tillidsrepræsentanter, samarbejde og samarbejdsudvalg. Aftalen indeholder bestemmelser om tillidsrepræsentanter svarende til TR/SU-aftalen. Rammeaftalen giver vedrørende medindflydelse og medbestemmelse mulig-

hed for at fastlægge formål, indhold og struktur, så det passer til de mål Frederiksberg Idræts-Union har fastlagt for serviceydelserne og arbejdsformen. Rammeaftalen skal skabe grundlag for forbedring og udvikling af samarbejdet mellem ledelse og medarbejdere. Der er udarbejdet en MED-håndbog. Der er efter nærmere fastsatte regler mulighed for at fravige hovedparten af de centrale TR-bestemmelser gennem indgåelse af en lokal TR-aftale.

24. Sammenhængende personalepolitisk drøftelse

De centrale overenskomstparter har indgået en række rammeaftaler, som giver de lokale parter en række muligheder for på det personalepolitiske område at indgå aftaler tilpasset de lokale forhold.
Det øverste medindflydelses- og medbestemmelsesorgan (SU) skal årligt gennemføre en drøftelse af følgende personalepolitiske emner:
Socialt kapitel, jf. pkt. 19
Kompetenceudvikling, jf. pkt. 18
Det øverste medindflydelse- og medbestemmelsesorgan (SU) kan endvidere i drøftelsen inddrage øvrige emner, for eksempel med udgangspunkt i følgende aftaler:
Rammeaftale om seniorpolitik, jf. pkt. 16
Aftale om resultatløn, jf. pkt. 3

§ 18A Supplerende ansættelsesvilkår

1.Seniorpolitik

Tekniske servicemedarbejdere er omfattet af supplerende aftale om seniordage, som med virkning fra 1. januar 2009 giver de ansatte ret til yderligere fravær fra arbejdet (seniordage) med sædvanlig løn i:

- 3 dage i det kalenderår vedkommende fylder 62 år.
- 2 dage i det kalenderår vedkommende fylder 61 år.
- 1 dag fra det kalenderår vedkommende fylder 60 år.

Bemærkning:
Vilkårene for afvikling af seniordage eller konvertering til enten bonus eller pension fremgår af protokollat om udmøntning af trepartsmidlerne til seniorpolitiske initiativer, som findes i KL's Løn og Personale, afsnit 05.21.

2. Sundhedsordning.

Frederiksberg Idræts-Union opretter en sundhedsordning for med arbejderne med virkning fra ansættelsetidspunktet. De nærmere vilkår aftales lokalt.

§ 19. Faglig strid

De hovedaftaler, som er indgået mellem LO og DA, er gældende for behandling af faglig strid og overenskomstbrud.

§ 20. Ikrafttræden og opsigelse

Stk. 1

Overenskomsten har - hvor intet andet er anført - virkning fra den 1. april 2021.

Stk. 2

Overenskomsten kan opsiges med 3 måneders varsel til en 31. marts, dog tidligst den 31. marts 2024. Opsigelse skal ske skriftligt.

Stk. 3

Indtil der indgås ny overenskomst, fastsættes lønnen efter den aftale om tjenestemandslønninger, der var gældende på den dag, til hvilken overenskomsten blev opsagt.

Frederiksberg den ~~x.x~~ 21.6 2021

For Frederiksberg Idræts Union

Søren Burchall

For Forbundet af Offentligt Ansatte

Claus Windfeld

Protokollat 1

Frivilligt ekstra arbejde
Vilkårene for frivilligt ekstra arbejde, herunder honorering, aftales lokalt.
Mellem lederen og den ansatte kan der inden for rammerne af den lokale aftale aftales frivilligt ekstra arbejde, også ud over gennemsnitlig 37 timer pr. uge.

Bemærkning:
Bestemmelsen om honorering af frivilligt ekstra arbejde kan fx. finde anvendelse, hvor der over en periode skønnes at være ubalance mellem personaleressourcer og arbejdsopgaver. Det kan være ved sygefravær af et vist omfang, længerevarende vakancer, ferieafvikling m.v.

Sædvanligt mer- og overarbejde kan finde sted, hvor arbejdssituationen gør det nødvendigt f. eks. i forbindelse med kollegers fravær på grund af sygdom, ferie, barns sygdom eller lignende