

**OVERENSKOMST  
MELLEM**

**Metalskolen Jørlunde**

**OG**

**FOA -Fag og Arbejde**

**OG**

**3F Privat Service, Hotel og Restauration**

**OK21**

FOA - Fag og Arbejde & 3F Privat Service, Hotel og Restauration

---

Metalskolen Jørlunde

## Indhold

<b>§ 1. Ansættelsesforhold .....</b>	<b>3</b>
Stk. 1. Tillidsrepræsentanter .....	3
Stk. 2. Ansættelsesbevis .....	3
Stk. 3. Anciennitet .....	3
Stk. 4. Overgang til månedsløn .....	3
Stk. 5. Afløsere/ungarbejdere .....	3
<b>§ 2. Løn / Lønudbetaling .....</b>	<b>3</b>
Stk. 1. Lønninger.....	3
Stk. 2. Teamkoordinatortillæg.....	3
Stk. 3. Kost.....	4
Stk. 4. Lønudbetaling.....	4
Stk. 5. Forhandling ved nyansættelse .....	4
Stk. 6. Ny Løn.....	4
<b>§ 3. Arbejdstid og tillæg, m.m. ....</b>	<b>4</b>
Stk. 1. Ugentlig arbejdstid .....	4
Stk. 2. Daglig arbejdstid.....	4
Den daglige arbejdstid kan udgøre op til 9 timer og kan placeres i tidsrummet 06:00 til 22:00. Placering af den daglige arbejdstid aftales lokalt. ....	4
Stk. 3. Spisepause.....	4
Stk. 4. Flextid .....	4
Stk. 5. Søgnehelligdage .....	4
Stk. 6. Særlige dage .....	5
For den 1. maj, Grundlovsdag, 24. og 31. december betales, ud over søgnehelligdagstillæg, 100 % for alle timer, såfremt der ikke gives en erstatningsfridag inden for en måned efter arbejdets udførelse. ....	5
Stk.7. Vagtplaner/ Fridage .....	5
Stk. 8. Afspadsring.....	5
Stk. 9. Holddrift/forskuet arbejdstid .....	5
Stk. 10. Omlagt tjeneste.....	6
Stk. 11. Merarbejde mindstebetaling .....	6
Stk. 12. Overarbejde.....	6
Stk. 13. Manglende varsel .....	6
Stk. 14. Beklædning.....	6
<b>§ 4. Pension .....</b>	<b>6</b>
<b>§ 5. Sygdom / Barsel / Adoption / Omsorg .....</b>	<b>6</b>
Stk. 1. Barns 1. og 2. sygedag.....	6
Stk. 2. Sygdom .....	7
Stk. 3. Barsel, adoption og omsorgsdage .....	7
<b>§ 6. Ferie .....</b>	<b>7</b>
Stk. 1. Ferieloven.....	7
Stk. 2. Ferietillæg.....	7
Stk. 3. Feriefridage .....	7
<b>§ 7. Opsigelse / varsler .....</b>	<b>7</b>
Stk. 1. Opsigelsesregler .....	7
<b>§ 8. Afskedigelse / procedure.....</b>	<b>7</b>
<b>§ 9. Hovedaftale .....</b>	<b>7</b>
<b>§ 10. Uddannelse.....</b>	<b>8</b>
Stk. 1. Faglig efter- eller videreuddannelse.....	8
Stk. 2. Uddannelsesfond .....	8
<b>§ 11. Senior / skånejob / omsorgsdage.....</b>	<b>8</b>
<b>§ 12. Personale / møder.....</b>	<b>9</b>
Stk. 1. Møder.....	9
<b>§ 13. Organisationsforhold .....</b>	<b>9</b>
<b>§ 14. Tillidsrepræsentantregler .....</b>	<b>9</b>
<b>§ 15. Overenskomstens gyldighed og opsigelse .....</b>	<b>9</b>

## **Overenskomsten dækker**

Køkken / bar/ cafeteria / servering /opvask / rengøring / vaskeri / servicering.

## **§ 1. Ansættelsesforhold**

### **Stk. 1. Tillidsrepræsentanter**

Skolens tillidsrepræsentanter skal være med ved ansættelse af fastansat personale.

### **Stk. 2. Ansættelsesbevis**

Der skal udstedes ansættelsesbrev i henhold til gældende lov om ansættelsesbeviser.

Ansættelsesbrevet skal indeholde oplysninger om den garanterede ugentlige arbejdstid.

De ansatte er omfattet af Funktionærloven.

Der skal lokalt aftales vilkår for midlertidige ansatte i belastede perioder.

Der henvises til EU- direktiv 2003/88/EF af 4. november 2003 om visse aspekter i forbindelse med tilrettelæggelse af arbejdstiden samt Rådets direktiv 98/23/EF af 7. april 1998, rammeaftalen vedrørende deltidsarbejde.

Der henvises til Lov om tidsbegrænset ansættelse (LBK nr. 907 af 11.09.2008).

### **Stk. 3. Anciennitet**

Hvis en medarbejder holder op på en af de skoler, der tidligere har været omfattet af overenskomst mellem LO-Skolen/Konventum og Metalskolen, følger ancienniteten med.

### **Stk. 4. Overgang til månedsløn**

Hvis en afløser/ vikar i sammenhæng beskæftiges i mere end 6 måneder, overgår pågældende til fastansættelse.

### **Stk. 5. Afløsere/ungarbejdere**

Der kan i særlige tilfælde, når det fastnormerede personale ikke kan påtage sig merarbejde og ved større arrangementer, ansættes afløsere til hjælp i opvask og værelsesklargøring.

Disse afløsere kan ansættes under 15 timer ugentligt og skal aflønnes med minimum løntrin 15. Ungarbejdere mellem 16 til 18 år aflønnes med 80 % af løntrin 15.

## **§ 2. Løn / Lønudbetaling**

### **Stk. 1. Lønninger**

Lønnen reguleres i henhold til Forhandlingsfællesskabets aftale med KL. Skalatrinene følger på sædvanligvis de gældende regler, som er aftalt mellem Forhandlingsfællesskabet og KL. Ansatte aflønnes efter område 4.

Lønrammen består af løntrinene 16, 19, 20, 21, 22, 23 og 24.

Løntrin 16 er 1-årigt, øvrige løntrin er 2-årige.

### **Stk. 2. Teamkoordinatortillæg**

For teamkoordinatorer i rengøringen betales et tillæg på 686,37 kr. pr. måned (31. marts 2000-niveau).

### **Stk. 3. Kost**

Ydes der kost, betaler medarbejderen i henhold til de af staten fastsatte regler.

### **Stk. 4. Lønudbetaling**

Lønnen udbetales månedsvis bagud.

### **Stk. 5. Forhandling ved nyansættelse**

Hvis en nyansat har særlige kvalifikationer eller erfaring inden for ens arbejdsområde, kan indplacering på et højere løntrin aftales individuelt.

### **Stk. 6. Ny Løn**

Det kan eventuelt aftales lokalt, at der som forsøg indføres NY LØN. Hvis dette sker, skal der centralt godkendes en grundløn/ model, eventuelle centralt fastsatte kvalifikationer og der udarbejdes et idekatalog til brug for funktionsløn.

## **§ 3. Arbejdstid og tillæg, m.m.**

### **Stk. 1. Ugentlig arbejdstid**

Den gennemsnitlige arbejdstid er 37 timer pr. uge for fuldtidsansatte.

Deltidsansættelser kan kun ske på mindst 15 timer ugentligt.

Deltidsansatte skal tilbydes merarbejde først. Hvis der har været merarbejde gennem længere tid, skal ansættelsesbrevet opnormeres.

Der betales for mindst 3 timer dagligt.

### **Stk. 2. Daglig arbejdstid**

Den daglige arbejdstid kan udgøre op til 9 timer og kan placeres i tidsrummet 06:00 til 22:00. Placering af den daglige arbejdstid aftales lokalt.

### **Stk. 3. Spisepause**

Der indlægges ½ times uforstyrret spisepause pr. arbejdsdag, som den ansatte selv betaler.

### **Stk. 4. Flextid**

Der kan lokalt aftales regler for flextid.

### **Stk. 5. Søgnehelligdage**

1. maj, Grundlovsdag, 24. og 31. december betragtes som søgnehelligdage hele dagen.

Arbejde, der pålægges på søgnehelligdage, udløser en erstatningsfriday, der afvikles på en planlagt arbejdsdag.

Hvis en søgnehelligdag falder på en ugentlig friday, der ikke er en søndag, skal der ydes en erstatningsfriday for den ugentlige friday, der afvikles på en planlagt arbejdsdag.

Eksempler på anvendelse af stk. 7:

Hvis en ugentlig friday efter vagtplanen falder på en torsdag, der samtidig er Skærtorsdag, betragtes Skærtorsdag i henhold til overenskomsten som en søgnehelligdag, hvor pågældende har fri. Som erstatningsfriday for den ugentlige friday torsdag, skal gives en anden friday, der skal afvikles på en planlagt arbejdsdag

## **Stk. 6. Særlige dage**

For den 1. maj, Grundlovsdag, 24. og 31. december betales, ud over søgnehellighedstillæg, 100 % for alle timer, såfremt der ikke gives en erstatningsfridag inden for en måned efter arbejdets udførelse.

## **Stk.7. Vagtplaner/ Fridage**

Der udleveres vagtplaner for 4 uger. Inden for en turnus på 2 uger skal personalet have 2 fridage pr. uge, hvoraf minimum 2 skal gives samlet på en lørdag/søndag.

Der kan maksimalt arbejdes 2 weekender i træk.

## **Stk. 8. Afspadsering**

Afspadseringstidspunktet fastsættes efter drøftelse med den ansatte. Afspadsering skal finde sted inden udløbet af den tredje kalendermåned efter arbejdets udførelse. Afspadsering kan dog ske efter dette tidspunkt, hvis virksomheden imødekommer den ansattes anmodning herom. Begge parter er forpligtede til i dialog at aftale afvikling af afspadsering. Parterne er enige om at henlede opmærksomheden på muligheden for i de enkelte samarbejdsudvalg at aftale nærmere principper for afspadsering.

Afspadseringssaldoen må ikke overstige 30 timer ved kvartalsopgørelse. Opgørelsen foretages i forbindelse med lønafslutning den 14. april, 14. juli, 14. oktober og 14. januar. Timer udover 30 timer udbetales ved først kommende lønudbetaling. Overnævnte omfatter også timer optjent i forbindelse med holddriftsaftalen 37/3. Ved travlhed og deraf forhindret afspadsering, kan afspadseringstimer overføres efter aftale med afdelingslederen.

Pålagt afspadsering skal som udgangspunkt afholdes i hele dage og skal varsles med minimum 4 uger.

## **Stk. 9. Holddrift/forskudt arbejdstid**

For hver 37 timers arbejde på 2. og 3. skift opnås der 3 timers frihed. Opsparede timer afvikles jf. § 3 stk. 8.

Døgnet regnes fra kl. 06.00, medmindre andet aftales. Holdene afløser normalt hinanden, men hvor arbejdets tarv kræver det, kan holdene overlapse hinanden, eller der kan være slip imellem.

1. For tjeneste mandag-fredag mellem kl. 17.00 og kl. 06.00 samt mandag fra kl. 04.00 og kl. 06.00 betales et tillæg på 20,23 kr. (31. marts 2000-niveau). Tillægget udgør pr. 1. oktober 2021: 29,47 kr. pr. time.
2. For tjeneste på lørdag mellem kl. 06.30 og kl. 17.00 betales et tillæg på 24,02 kr. (31. marts 2000-niveau). Tillægget udgør pr. 1. oktober 2021: 35,00 kr. pr. time.
3. For tjeneste på a) b) og c)
  - a. Lørdag mellem kl. 17.00 og kl. 24.00,
  - b. Søndage og helligdage mellem kl. 00.00 og kl. 24.00 og
  - c. Mandag mellem kl. 00.00 og kl. 04.00

betales et tillæg (weekendtillæg) på 44,25 kr. (31. marts 2000 niveau) + 1. kr. pr. time jf. lokalaftale marts 2003) pr. arbejdstime i nævnte tidsrum. Tillægget udgør pr. 1. oktober 2021: 65,47 kr. pr. time.

4. For tjeneste på mandag mellem kl. 04.00 og kl. 06.00 betales tillægget, hvis tjenesten påbegyndes kl. 00.00 eller tidligere dog bortfalder i denne situation tillægget i pkt. 1 Afregning af betalings-satserne foretages i 1/2 timer.

For ansatte i køkken og servering, som deltager i holddrift, betales et personligt pensionsberettiget tillæg på 308,87 kr. pr. måned (31. marts 2000 niveau).

Øvrige medarbejdere i Køkkenet og Rengøringen, der ikke deltager i holddrift, tildeles et tillæg på 102,96,- pr. måned (31. marts 2000 niveau) ligeledes fra 1. januar 2019.

#### **Stk. 10. Omlagt tjeneste**

Hvis der for ansatte må ændres i arbejdstidens beliggenhed i forhold til den i vagtplanens fastlagte, skal der gives et varsel på mindst 72 timer. Hvis dette varsel ikke overholdes, ydes der en godtgørelse for de omlagte timer 29,32 kr. pr. time (pr. 31. marts 2000-niveau). Ved omlagte timer forstås timer, hvor den ansatte efter vagtplanen ikke skulle være i arbejde, men som efter ændringen bliver arbejdstimer.

#### **Stk. 11. Merarbejde mindstebetaling**

Når en ansat tilsiges til arbejde, bør der ved tilsigelsen gives den pågældende underretning om arbejdets forventede varighed den enkelte dag. Hvis sådan underretning ikke gives ved tilsigelsen, ydes der den pågældende betaling for mindst 4 timers normal tjeneste.

#### **Stk. 12. Overarbejde**

Ved overarbejde forstås varslet arbejdstid ud over den daglige aftalte arbejdstid på 9 timer eller ud over gennemsnitlig 37 timer pr. uge som opgøres over 2 uger (normperiode).

Varslet overarbejde opgøres pr. påbegyndt ½ time. Øvrig arbejdstid opgøres minut for minut.

Overarbejde skal så vidt muligt undgås.

For overarbejde ydes et tillæg til timelønnen på 50 % af timelønnen for de første 3 timer, for følgende timer ydes et tillæg på 100 % af timelønnen.

Når overarbejde forekommer, skal afspadsering så vidt muligt finde sted.

For timer, for hvilke der ydes overarbejdstillæg, kan der ikke ydes tillæg efter stk. 8 og stk. 9 vedrørende arbejde i forskudt tid og holddrift.

#### **Stk. 13. Manglende varsel**

Når en ansat tilsiges til at udføre mer- overarbejde på såvel arbejdsdage som arbejdsfrie dage, skal dette meddeles dagen forud inden arbejdstids ophør. For manglende varsel til merarbejde ud over 1 time, ydes et tillæg der udgør 26,56 kr. pr. gang (pr. 31. marts 2000-niveau).

#### **Stk. 14. Beklædning**

Beklædningsregler er beskrevet i personalehåndbogen og følger gældende lovgivning.

### **§ 4. Pension**

Medarbejderen er omfattet af pensionsordning fra første arbejdsdag.

Pensionsbidraget udgør 15,3 % og er fuldt arbejdsgiverbetalt. Pensionsbidraget indbetales til Pension Danmark.

### **§ 5. Sygdom / Barsel / Adoption / Omsorg**

#### **Stk. 1 Barns 1. og 2. sygedag.**

De ansatte har efter anmodning i det enkelte tilfælde adgang til hel eller delvis tjenestefrihed med løn på barnets første og anden sygedag, når følgende betingelser er opfyldt: Barnet er under 18 år og har ophold hos den ansatte, når fravær er nødvendig af hensyn til barnet, og Tjenestefrihed er foreneligt med forholdene på tjenestestedet.

## **Stk. 2. Sygdom**

Til ansatte ydes der fuld løn inkl. tillæg under sygdom.

Fravær på grund af sygdom skal meddeles hurtigst muligt til skolen og senest ved arbejdstidens begyndelse.

Afløsere, der ved andres sygdom arbejder efter en fastlagt vagtplan ud over 4 uger, vil i forbindelse med sygdom få udbetalt fuld løn inkl. tillæg i henhold til vagtplanen.

## **Stk. 3. Barsel, adoption og omsorgsdage**

Der henvises til den af KTO og de kommunale arbejdsgivere indgåede aftale om fravær af familiemæssige årsager.

### **Bemærkning:**

Der ydes 2 omsorgsdage pr. år indtil barnets fyldte 8. år.

Desuden ydes mandlige medarbejdere 5 ugers orlov med fuld løn inkl. tillæg i forbindelse med fødsel eller adoption, hvis den pågældende senest 8 uger før forventet fødsel/adoption har givet arbejdsgiveren meddelelse herom.

## **§ 6. Ferie**

### **Stk. 1. Ferieloven**

Der henvises til ferielovens bestemmelser.

I stedet for det i ferielovens § 16 stk. 2, omhandlende feriegodtgørelse, betales der i stedet 14 % af al A-indkomst.

### **Stk. 2. Ferietillæg**

Det særlige ferietillæg udgør 4,5 %.

### **Stk. 3. Feriefridage**

De ansatte har ret til 5 feriefridage om året.

## **§ 7. Opsigelse / varsler**

### **Stk. 1. Opsigelsesregler**

Opsigelsesreglerne følger Funktionærlovens § 2.

## **§ 8. Afskedigelse / procedure**

Skolens tillidsrepræsentanter skal være med ved afskedigelser af fastansat personale.

Det påhviler skolen skriftligt at meddele og begrunde enhver opsigelse af en medarbejder, der har været uafbrudt beskæftiget ved skolen i mindst 9 måneder til den pågældende og til FOA - Fag og Arbejde, [forha001@foa.dk](mailto:forha001@foa.dk) og 3F Privat Service, Hotel og Restauration, [privat.service.sikkermail@3f.dk](mailto:privat.service.sikkermail@3f.dk).

## **§ 9. Hovedaftale**

Hovedaftalen samt tilhørende protokollater indgået mellem Det Kooperative Fællesforbund og Landsorganisationen i Danmark er gældende.

## **§ 10. Uddannelse**

### **Stk. 1. Faglig efter- eller videreuddannelse**

Ved faglig uddannelse forstås egentlig faglig uddannelse, kurser under loven om uddannelse af specialarbejdere eller ledelses- eller samarbejdskurser samt voksenuddannelse, der er brancherelevant. Det skal lokalt aftales, hvilke kurser der er relevante.

Personalet har ret og pligt til at deltage i disse kurser og uddannelsesformer, og arbejdsgiveren har pligt til at give frihed, når det kan indpasses i virksomhedens drift.

Ved deltagelse i arbejdsrelevant efteruddannelse, herunder AMU-kurser, udbetales der løn for samtlige kursustimer (max 37 timer pr. uge) i henhold til deltagernes aktuelle skalatrins indplacering - samt arbejdsbestemte- og arbejdstidsbestemte tillæg i henhold til bekendtgjort tjenesteliste.

Aftale om deltagelse træffes i hvert enkelt tilfælde mellem skolen og medarbejdere.

Der skal lokalt udarbejdes uddannelsesplaner.

### **Stk. 2. Uddannelsesfond**

Følger de kooperative regler.

## **§ 11. Senior / skånejob / omsorgsdage**

Der er mellem parterne enighed om, at der i det lokale samarbejdsudvalg skal drøftes retningslinjer for seniorpolitik, skånejob, omsorgsdage med videre.

Vedrørende seniorpolitikken og skånejob skal der blandt andet tages udgangspunkt i KTO's rammeaftale om vilkår for personer med nedsat erhvervsevne.

### **Omsorgsfridage:**

Ansatte, der har været beskæftiget i virksomheden mindst 1 år, har ret til 1 omsorgsfridag om året med fuld løn.

Omsorgsfridage placeres efter aftale mellem arbejdsgiver og den enkelte ansatte.

Den ansattes ønske bør imødekommes, medmindre hensynet til virksomhedens drift hindrer dette.

Omsorgsdage skal være afholdt inden for "året".



## § 12. Personale / møder

### Stk. 1. Møder

Skolen giver tillidsrepræsentanterne frihed med løn 1 gang årligt i max. 3 dage til deltagelse i Landsklubbens møde.

## § 13. Organisationsforhold

De af denne overenskomst omfattede personer bør være medlem af FOA - Fag og Arbejde og Arbejdsløshedskasse eller 3F Privat Service, Hotel og Restauration og Arbejdsløshedskasse.

Medarbejdere, der ansættes til overvejende at udføre arbejde med rengøring, vaskeri og servicering, er det 3F Privat Service, Hotel og Restauration der har forhandlingsretten. Medarbejdere, der ansættes til overvejende at udføre arbejde med / i køkken, bar, cafeteria, servering, opvask og servicering, er det FOA - Fag og Arbejde der har forhandlingsretten.

Hvis der sker ansættelse under begge områder i henhold til foranstående, udøves forhandlingsretten af det forbund, hvor de fleste timer kan henføres til.

Når nye kolleger tiltræder virksomheden, har tillidsrepræsentanten pligt til at indberette dette til nærmeste lokalafdeling.

Tillidsrepræsentanten har pligt til at indberette væsentlige ændringer i virksomhedens drift til organisationen så tidligt som muligt, så der kan optages forhandlinger om eventuelle nye arbejdsformer og arbejdsområder.

Der ydes løntilskud svarende til det enhver tid gældende faglige kontingent, hvis medarbejderen indbetaler fagligt kontingent til 3F eller FOA som de overenskomstbærende organisationer.

## § 14. Tillidsrepræsentantregler

Forhandlingsfællesskabet (FF) aftalen om Tillidsrepræsentanter, samarbejde og samarbejdsudvalg er gældende. FF's Rammeaftale om medindflydelse og medbestemmelse gælder, hvis der lokalt ikke er indgået anden aftale.

Funktionstillæg til tillidsrepræsentant udgør 549,10 kr. pr. måned (31. marts 2000 niveau).

## § 15. Overenskomstens gyldighed og opsigelse

Overenskomsten har, hvor intet andet er nævnt, virkning fra den 1. april 2021.

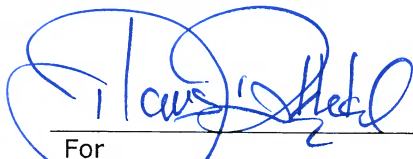
Overenskomsten kan opsiges med 3 måneders varsel til en 31. marts, dog tidligst den 31. marts 2024. Opsigelse skal ske skriftligt.

I perioden fra opsigelsen af aftalen og indtil en ny er indgået, er denne aftale gældende og fastsættes af lønningen i henhold til Aftale om lønninger for kommunalt ansatte, der gælder den dag, til hvilken overenskomsten bliver opsagt.

Slangerup den 14/7-22

  
For  
Metal Skolen Jørlunde

14.07.2022  
*Arene M. Buus*  
For  
FOA - Fag og Arbejde

14-07-22  
  
For  
3F Privat Service, Hotel og  
Restauration