

Overenskomst for  
Akademikere og konsulenter ved  
Konventum (Fonden LO-skolen)

## Kapitel 1

### Dækningsområde

#### § 1. Dækningsområde mv.

Denne overenskomst er indgået mellem Fonden LO-skolen og det tilhørende datterselskab Konventum og Akademikerorganisationerne samt HK Service Hovedstaden og omfatter alle ansatte, som har en uddannelse, der fremgår af bilag A i Overenskomst for Akademikere i staten (statsoverenskomsten), og hvor uddannelsen er en nødvendig forudsætning for varetagelsen af stillingen.

Stk.2. Endvidere omfatter overenskomsten ansatte i konsulentstillinger – uanset uddannelse – som er beskæftiget med uddannelse, rådgivning, kursusvirksomhed, facilitering mv.

*Fælles bemærkninger om forhandlingsretten*

*Forhandlingsretten til de enkelte stillinger tilfalder de respektive Akademikerorganisationer efter statsoverenskomstens bilag A. For ansatte, der ikke kan indplaceres efter bilag A henføres forhandlingsretten til HK Service Hovedstaden. Der er i øvrigt mellem organisationerne aftalt, at forhandlingsretten følger medlemskabet af organisationen indenfor overenskomstens område.*

*Der henvises i øvrigt til grænsedragningssaftalen mellem AC/LO.*

Stk. 3. Studerende, der er indskrevet ved et universitet, og som ansættes på Fonden LO-skolen og det tilhørende datterselskab Konventum ansættes efter protokollet om løn- og ansættelsesvilkår for studenter (vedlagt overenskomsten).

Stk. 4. Overenskomsten omfatter ikke ansatte med et personale- og ledelsesmæssigt ansvar for akademikere og konsulenter.

## Kapitel 2

### Løn og arbejdstid

#### § 2. Løn

Lønnen aftales i hvert enkelt tilfælde mellem arbejdsgiveren og den ansatte. Ved lønindplacering af nyuddannede tages udgangspunkt i en bruttoløn på 32.000 kroner.

Stk. 2. Lønnen skal give udtryk for den enkeltes indsats, kvalifikationer, uddannelse samt stillingsindholdet og det med arbejdet forbundne ansvar. Der skal altid være en sammenhæng imellem lønfastsættelsen og en samlet vurdering af stillingsindehaverens relevante kvalifikationer og funktioner, således at udgangspunktet er, at der alt andet lige ydes sammenlignelig løn for sammenlignelige funktioner og kvalifikationer

og således, at lønfastsættelsen opleves som retfærdig. Der udarbejdes Stillingsbeskrivelse/funktionsbeskrivelse i forbindelse med ansættelsen, som årligt drøftes med den nærmeste leder.

Det er parterens fælles ansvar at sørge for, at oplysninger om de ansattes relevante funktioner og kvalifikationer er til stede under forhandlingerne.

Parterne er enige om, at disse kriterier anvendes objektivt og ensartet ved fastsættelse af den ansattes individuelle løn. Der aftales en lønpolitik, som er gældende i overenskomstperioden. Lønpolitikken skal tillige afspejle disse kriterier.

Stk. 3. Mindst én gang årligt optages lønforhandlinger mellem den ansatte og dennes nærmeste leder. Den ansatte kan vælge at overdrage forhandlingen til tillidsrepræsentanten.

Stk.4. Parterne er enige om at udarbejde en fælles beskrivelse af lønforhandlingsprocessen forud for lønforhandlingerne.

Stk. 5. Tillidsrepræsentanten orienteres om det samlede resultat af lønforhandlingerne.

Stk. 6. For ansatte på deltid ydes forholdsmæssig løn.

Stk. 7. Lønudbetalingen og indbetaling af pensionsbidrag sker månedsvis bagud

### § 3. Pension

Arbejdsgiver indbetaler et pensionsbidrag på 11 pct. af de pensionsgivende lønde. Den ansatte bidrager selv med 5 pct. af de pensionsgivende lønde, som fratrækkes lønnen.

Stk. 2. Der indbetales sædvanligt pensionsbidrag af årslønnen, hvor en ansat afholder ferie uden ret til ferie med løn eller feriegodtgørelse. Der indbetales således pensionsbidrag, som om der afholdes ferie med løn.

Stk. 3. Arbejdsgiver indbetaler pensionsbidragene til de pensionsordninger/pensionsinstitutter, som fremgår af statsoverenskomstens bilag A.

*Fælles bemærkning om bl.a. tilbagekøb af pensionsdepot*

*Der henvises i den forbindelse til Finansministeriets cirkulære af 5. august 2009 om generelle krav til indhold af bidragsdefinerede pensionsordninger i staten mv. (Perst. nr. 053-09). Det præciseres således, at ved fratrædelse fra sin stilling disponeres der ikke frit over pensionsordningen. Overflytning af pensionsordningen til andet pensionsinstitut kan alene ske, hvis der klausuleres således, at reglerne for genkøb følger de bestemmelser, som er gældende i respektive pensionsregulativer mv.*

Stk. 4. For ansatte, der ikke kan omfattes af statsoverenskomstens bilag A, sker indbetaling som til Pension Danmark.

#### § 4. Arbejdstid

Den almindelige ugentlige arbejdstid er gennemsnitligt 37 timer, hvor i en daglig frokostpause på indtil 30 minutters varighed indgår. Der er som udgangspunkt ingen aftalt øverste arbejdstid for den enkelte medarbejder

Stk.2. Medarbejderen tilrettelægger i samarbejde med nærmeste leder sin arbejdstid under behørig hensyntagen til virksomhedens drift og ud fra en forventning om gensidig fleksibilitet. Medarbejderen tilrettelægger selv sin arbejdstid, med udgangspunkt i den aftalt arbejdstid med den nærmeste leder.

### Kapitel 3 Sygdom, barnets første sygedag, ferie mv.

#### §5. Løn ved sygdom og ret til frihed ved barnets første sygedag

Der ydes fuld løn under sygdom under forudsætning af, at den sygemeldte medarbejder medvirker til, at arbejdsgiver modtager offentlig refusion.

Stk. 2. Ansatte har ret til fravær med løn på hjemmeboende barns første sygedag.

Stk. 3. Efter aftale og under hensyn til driften kan der mellem den ansatte og arbejdsgiver indgås aftale om betaling for fravær ved barns sygdom, ud over det i stk. 2 nævnte.

#### § 6. Ferie

De ansatte er omfattet af Ferieloven.

Stk. 2. Ferie anses altid for afholdt forud for feriefridage og andre overenskomstfastsatte fridage.

Stk. 3. Ferietillægget – som udgør 3,8 pct. - udbetales med lønnen for april måned.

Stk. 4. Ved fratrædelse afregnes feriegodtgørelse på 15,3 pct.

#### § 7. Feriefridage

Efter 9 måneders anciennitet tildeles endvidere 5 feriefridage pr. ferieoptjeningsår til afholdelse i det efterfølgende ferieår. De afvikles efter individuel aftale mellem den ansatte og nærmeste leder.

Stk. 2. Feriefridage, som ikke er afholdt i et ferieår, kan ikke overføres til næste år, eller konverteres til løn.

Stk.3. Bestemmelsen i stk. 2. finder tillige anvendelse ved en ansats fratrædelse.

#### **§ 8. Nyuddannede akademikere**

Nyuddannede akademikere, som tiltræder en stilling som sin første ansættelse efter endt studium, har i sit andet ferieår ret til mindst 4 ugers ferie med løn – uagtet, at dette ikke er optjent efter ferielovens regler. Der kan ikke udbetales feriegodtgørelse af denne særlige ordning, .

#### **§ 9. Fridage**

Der ydes frihed med løn den 24. december, den 31. december, fredag efter Kr. himmelfart, den 1. maj og på Grundlovsdag

*Stk. 2.* Pålægges den ansatte at arbejde på en af de i stk. 1. nævnte dage ydes tilsvarende erstatningsfri, som afvikles efter aftale med ledelsen.

## **Kapitel 4 Barsels- og forældreorlov**

#### **§ 10. Ret til fravær mv.**

For retten til fravær på grund af barselsorlov, forældreorlov, retten til udskydelse af orlov, reglerne om barselsdagpenge, refusionsordninger mv. henvises til barselslovens regler.

#### **§ 11. Løn under graviditets- og barselsorlov**

Den person, der efter barselsreglerne regnes som barnets mor, har ret til orlov med løn fra det tidspunkt, hvor der skønnes at være 8 uger til fødslen.

*Stk. 2.* Barnets mor har ret til at holde op til 14 ugers barselsorlov med løn efter fødslen. De 14 uger regnes fra dagen efter barnets fødsel.

#### **§ 12. Ret til løn under fædreorlov eller til den anden forælder**

En forælder, der ikke er omfattet af § 11, har i forbindelse med barnets fødsel ret til orlov med løn i indtil 2 sammenhængende uger inden for de første 14 uger efter barnets fødsel.

#### **§ 13. Ret til løn under forældreorlov**

I perioden efter den 14. uge efter fødslen har forældre, der begge er omfattet af overenskomsten, tilsammen ret til 19 ugers lønnet forældreorlov. Til moderen ydes 6 uger, til den anden forælder ydes 7 uger og endeligt er der 6 uger til fri deling.

*Stk. 2.* Den anden forælder kan vælge at påbegynde sin forældreorlov før udløbet af den 14. uge.

#### **§14. Betingelse for retten til løn**

Det er en betingelse for retten til løn under barsels- og forældreorlov efter §§11-13, at arbejdsgiveren modtager fuld dagpengerefusion.

Stk. 2 Kravet om fuld dagpengerefusion gælder ikke for de første fire ugers fravær efter § 11, stk. 1.

#### **§ 15. Adoption**

Kommende adoptanter har ret til løn under fravær før modtagelsen af barnet i det omfang, den ansatte har ret til fravær efter barselslovens § 8, stk. 1-5. Stk. 2 Reglerne i §§ 11, stk. 2, 12, 13 og 14 finder tilsvarende anvendelse ved adoption

## **Kapitel 5 Seniorer**

#### **§ 16. Seniorordninger**

Der kan mellem den ansatte og arbejdsgiver aftales særlige seniorvilkår, bl.a. med henblik på at fastholde medarbejdere på arbejdsmarkedet. Tillidsrepræsentanten inddrages i indgåelsen af individuelle seniorordninger, såfremt den ansatte anmoder herom.

#### **§ 17. Betalt frihed**

Indgår den ansatte og arbejdsgiver som led i en seniorordning en aftale om betalt frihed, fx i form af en række seniordage, træffes der beslutning om de nærmere vilkår for afvikling, placering mv. af disse dage.

#### **§ 18. Øvrige seniorordninger**

Der kan mellem arbejdsgiver og tillidsrepræsentanten aftales supplerende seniorordninger.

## **Kapitel 6 Kompetenceudvikling og tryghedsbestemmelser**

#### **§ 19 Kompetenceudviklingsplaner**

I tæt dialog mellem den enkelte medarbejder og nærmeste leder aftales en kompetenceudviklingsplan, som løbende justeres.

#### **§ 20. Opsigelse af medarbejdere**

For overenskomstens dækningsområde gælder de i funktionærlovens fastsatte regler om opsigelse.

Stk. 2. Reglerne i funktionærlovens § 5, stk.2. (120-dages reglen) finder ikke anvendelse på overenskomstens område.

#### **§ 21. Særligt vedrørende opsigelse begrundet i arbejdsgivers forhold**

Hvis en eller flere ansatte opsiges fra deres stilling som følge af arbejdsgivers forhold, fx ved personaletilpasningsrunder optages forhandlinger med tillidsrepræsentanten om en økonomisk ramme til rådighed for de berørte medarbejdere, som anvendes til efteruddannelse, konsulentbistand eller andre formål, der har til mål at sikre den ansattes fortsatte tilknytning til arbejdsmarkedet.

## Kapitel 7 Tillidsrepræsentanter

### § 22. Valg af tillidsrepræsentanter

For overenskomstens dækningsområde vælges 1 tillidsrepræsentant samt 1 suppleant. Valget er gyldigt, når arbejdsgiver er underrettet om valget af mindst 1 organisation. Underretningen skal ske senest 1 måned efter valgets afholdelse.

Stk. 2. Suppleanten er stedfortrædende for tillidsrepræsentanten, når denne har midlertidigt forfald.

Stk. 3. Indsigelse fra arbejdsgiver skal ske senest 14 kalenderdage efter modtagelsen af underretningen.

#### *Fælles bemærkninger*

*De nærmere regler for valg af tillidsrepræsentant mv. fremgår af de til enhver tid gældende vedtægter for akademiker- og konsulentklubben.*

### § 23. Tillidsrepræsentantens opgaver mv.

Tillidsrepræsentanten og suppleanten skal fremme et godt samarbejde mellem parterne og virke for rolige og stabile forhold på arbejdspladsen.

Stk. 2. Tillidsrepræsentanten anvender den fornødne arbejdstid til varetagelse af hvervet – herunder relevant tillidsrepræsentantuddannelse – under hensyntagen til arbejdsgivers forhold.

Stk. 3. Tillidsrepræsentanten varetager de lokale drøftelser og forhandlinger i sager vedrørende løn- og arbejdsvilkår på overenskomstens dækningsområde. Tillidsrepræsentanten kan vælge, at sagen overdrages til de forhandlingsberettigede organisationer.

Stk. 4. Tillidsrepræsentanten – og øvrige tillidsvalgte – har pligt til at deltage i uddannelsesaktiviteter for at sikre en kvalificeret varetagelse af tillidshvervet.

Stk. 5. Tillidsrepræsentanten er født medlem af Virksomhedsnævnet.

### §24. Afskedigelse af en tillidsrepræsentant

Afskedigelse af tillidsrepræsentanten samt suppleanten skal begrundes i tvingende årsager. Den omstændighed, at en medarbejder fungerer som tillidsrepræsentant eller suppleant, må aldrig give anledning til, at den pågældende afskediges, eller at den pågældendes stilling eller lønniveau forringes.

## Kapitel 8 Retsforhold

### § 25. Funktionærloven

Uanset stillingsindhold mv. er de ansatte efter overenskomsten omfattet af funktionærloven.

### § 26. Fravigelse af overenskomsten

Der kan mellem tillidsrepræsentanten og arbejdsgiver indgås lokalaftaler, der supplerer overenskomsten. Organisationerne orienteres om indgåede lokalaftaler.

*Stk. 2.* Lokalaftaler efter stk. 1. kan altid opsiges til bortfald med 3 måneders varsel til udgangen af en måned.

### § 27. Hovedaftale

Hovedaftalen af den 8. april 2015 mellem Kooperationen og Landsorganisationen i Danmark er gældende for overenskomstens område.

*Stk. 2.* For Akademikerorganisationerne gælder, at disse indtræder i hovedaftalen i stedet for LO.

## Kapitel 9 Ikrafttrædelses- opsigelses- og overgangsbestemmelser

### §28. Ikrafttræden og opsigelse

Overenskomsten træder i kraft den 1. januar 2017 og kan af parterne opsiges skriftligt med 3 måneders varsel til en 31. marts, dog tidligst den 31. marts 2020.

Med virkning fra den 1. januar 2017 ophæves alle kollektive aftaler indgået mellem arbejdsgiver og konsulentgruppen.

*Stk. 2.* Akademikerorganisationerne og HK Service Hovedstaden indgår som selvstændige overenskomstparter med hver sit dækningsområde, jf. overenskomstens kapitel 1. Organisationerne indgår forud for overenskomstfornyelsen en samlet forhandlingsaftale med henblik på en samlet forhandling og fornyelse af overenskomsten. Organisationerne kan dog selvstændigt opsiges overenskomsten.

### § 29. Overgangsbestemmelser

Individuelle vilkår, som stiller den ansatte bedre ved etableringen af overenskomstforholdet, fortsætter uforandrede uagtet, at overenskomsten fastsætter anden regulering.

*Stk. 2.* Allerede ansatte kan vælge at forblive på den hidtidige pensionsordning.

*Stk.3.* Parterne er enige om, at nærværende overenskomst evalueres på et møde afholdt mellem parterne forud for overenskomstens udløb. Lønmodtagersiden har ansvaret for indkaldelse af mødet.



Helsingør den

2/11-2017

  
Fonden LO-skolen  
og datterselskabet Konventum

26/10-2017

  
Djøj på vegne af  
Akademikerorganisationerne

27/10-2017

  
HK Service Hovedstaden

## Protokollat

### Løn- og ansættelsesvilkår for studenter

Bachelorstuderende, der er indskrevet ved et universitet, og som ansættes ved Fonden LO-skolen (med tilhørende selskaber) omfattes af overenskomsten mellem Fonden LO-skolen og organisationerne, dog således at lønnen fastlægges efter reglerne om løntrin mv. for studenter i staten (Overenskomsten mellem Finansministeriet og HK/Stat).

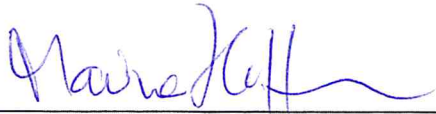
Kandidatstuderende, der er indskrevet ved et universitet, og som ansættes ved Fonden LO-skolen (med tilhørende selskaber) omfattes af overenskomsten mellem Fonden LO-skolen og Akademikerorganisationerne, dog således at lønnen fastlægges efter reglerne om løntrin mv. for bachelorer i Overenskomst for Akademikere i Staten. Ansættelse kan ske på timeløn.

Arbejdsgiveren giver ubetinget tjenestefri ved eksamen, herudover gives ansatte studenter i videst muligt omfang fri til deltagelse i afgørende studieaktiviteter. Ansatte studenter skal i god tid oplyse arbejdsgiver om eksamensdatoer mv. af hensyn til planlægningen af de arbejdsfrie perioder.

Indplacering på nærværende protokollat sker alene, hvis de studiemæssige kompetencer er en forudsætning for varetagelse af studiearbejdet.

Nærværende protokollat udgør en integreret del af overenskomsten.

Helsingør den



Fonden LO-skolen  
(med tilhørende selskaber)



Djøf på vegne af  
Akademikerorganisationerne

26/10-2017



HK Service Hovedstaden

27/10-2017