



OVERENSKOMST

MELLEM
SKORSTENSFEJERLAUGET AF 11. FEBRUAR 1778
OG
BLIK- OG RØRARBEJDERFORBUNDET
FOR
SKORSTENSFEJERKREDSEN

2017



TRYK: Trykportalen ApS
OPLAG: 1.200
UDGIVELSE: 1. udgave 2017



OVERENSKOMST

MELLEM
SKORSTENSFEJERLAUGET AF 11. FEBRUAR 1778
OG
BLIK- OG RØRARBEJDERFORBUNDET
FOR
SKORSTENSFEJERKREDSEN

2017

OVERENSKOMSTENS INDHOLDSFORTEGNELSE :

§ 1.	ARBEJDSFORHOLD	3
§ 2.	ARBEJDSLØN	4
§ 3.	OVERTIDSBETALING.....	6
§ 3 A.	VAGTORDNING	7
§ 4.	TILLÆGSBETALING	7
§ 4. A.	GÆLDENDE FOR KØBENHAVN	8
§ 5.	BESKYTTELSE.	8
	GÆLDENDE FOR KØBENHAVN: TØJORDNING	10
§ 6.	SYGDOM/ARBEJDSULYKKE	10
§ 6. A.	GÆLDENDE FOR KØBENHAVN OG FREDERIKSBERG: SYGDOM	12
§ 7.	BARSELSORLOV – FORÆLDREORLOV	14
§ 8.	ARBEJDS- OG VÆRKSTEDSFORHOLD	14
§ 9.	ANSÆTTELSES- OG AFSKEDIGELSESFORHOLD.....	15
§ 10.	FERIE.....	15
§ 10. A.	FRITVALGSKONTO (OGSÅ GÆLDENDE FOR KØBENHAVN CITY)	16
§ 10. B.	SENIORORDNING (OGSÅ GÆLDENDE FOR KØBENHAVN CITY).....	17
§ 10. C.	OPSPARINGSGARANTI TIL SENIORORDNING (OGSÅ GÆLDENDE FOR KØBENHAVN CITY)	18
§ 11.	UDDANNELSESFORHOLD.....	18
§ 12.	SKORSTENSFEJERFAGETS UDDANNELSESFOND	19
	FIU UDDANNELSESFOND	19
	SKORSTENSFEJERBRANCHENS KOMPETENCEUDVIKLINGSFOND	19
§ 13.	PENSIONSORDNING.....	21
§ 14.	ORGANISATIONSFORHOLD SAMT TILLIDSMANDSREGLER	21
§ 15.	NORM FOR REGLER FOR BEHANDLING AF FAGLIG STRID	22
§ 16.	OVERENSKOMSTENS OMRÅDE OG VARIGHED.....	25
BILAG 1 AD. § 7.	BARSELSORLOV – FORÆLDREORLOV.....	26
BILAG A AD. § 1. STK. 2A.	TIL BRUG FOR AFTALE OM FORKORTELT AF ARBEJDSSTIDEN	27
LÆRLINGEBESTEMMELSER		29

§ 1. ARBEJDSFORHOLD

- Stk. 1. Arbejdstiden er den til enhver tid gældende mellem arbejdsmarkedets hovedorganisationer (LO og DA).
- Stk. 2. Den normale arbejdstid er 37 timer pr. uge, eksklusiv en halv times frokostpause.
Normal arbejdstid er mellem kl. 07.00 og 17.00.
- Stk. 2a. **Forkortet arbejdstid**
For medarbejdere, hvis arbejdsevne er forringet på grund af nedslidning, svagelighed eller tilskadekomst, kan der træffes aftale om forkortet arbejdstid. Aftaler skal indgås skriftligt og godkendes af organisationerne inden de kan træde i kraft.
- Organisationerne har udarbejdet bilag A "Aftale om forkortelse af arbejdstiden", som skal benyttes ved indgåelse af aftale om forkortet arbejdstid og indsendes til organisationerne. Bilag A "Aftale om forkortelse af arbejdstiden" er indsat sidst i overenskomsten.
- Organisationerne har påtaleret over for misbrug af denne bestemmelse i henhold til overenskomstens regler for behandling af faglig strid §15.
- Stk. 3. I arbejdstiden er indbefattet følgende:
- tilsigning
 - vedligeholdelse af værktøj
 - regnskab
 - den tid der medgår til opvarmning af badevandet
 - befordring til og fra arbejdsstedet.
- Stk. 4. For København er der endvidere i arbejdstiden indbefattet den tid, der medgår til vask og omklædning.
- Stk. 5. Parterne på den enkelte arbejdsplads forhandler sig til rette om, hvordan den normale arbejdstid lægges på ugedagene samt eventuelt 1 times frokostpause.
- Stk. 6. Arbejdstiden inden for ovennævnte rammer, skal lægges for mindst 3 måneder ad gangen.

§ 2. ARBEJDSLØN

Stk. 1.

Gældende lønsatser pr. 1. marts 2017

Tidl. Københavns Amt:	Ugeløn	kr.	7.946,46
	Mestersvend pr. måned	kr.	34.650,28
Provinsen:	Ugeløn	kr.	7.338,63
	Mestersvend pr. måned	kr.	32.016,36

Gældende lønsatser pr. 1. marts 2018

Tidl. Københavns Amt:	Ugeløn	kr.	8.081,55
	Mestersvend pr. måned	kr.	35.239,33
Provinsen:	Ugeløn	kr.	7.463,39
	Mestersvend pr. måned	kr.	32.560,64

Gældende lønsatser pr. 1. marts 2019

Tidl. Københavns Amt:	Ugeløn	kr.	8.227,02
	Mestersvend pr. måned	kr.	35.873,64
Provinsen:	Ugeløn	kr.	7.597,73
	Mestersvend pr. måned	kr.	33.146,73

Denne løn er gældende indtil 28. februar 2020.

Der indledes lønforhandlinger inden 1. marts 2020.

For Frederiksbergs vedkommende er timelønnen den som i Tidl. Københavns Amt tillagt pensionsbidrag for arbejdsgiveren.

Stk. 2. **Lønregulering – København City**

Skorstensfejersvende ansat i København City aflønnes efter løntrin 39, jf. "Lønoversigt personalegrupper indenfor Forhandlingsfællesskabets forhandlingsområde".

Mestersvende i København City aflønnes efter samme lønramme på løntrin 41.

Alle svende og mestersvende i København, som er ansat ved overenskomstens ikrafttræden, er på slutløn.

Alle svende og mestersvende i København gives følgende kvalifikationstillæg:

Pr. 1. marts 2017 tillægges nuværende kvalifikationstillæg yderligere et månedligt tillæg på kr. 35,40 samlet månedligt tillæg på kr. 2.248,24.

Pr. 1. marts 2018 tillægges nuværende kvalifikationstillæg yderligere et månedligt tillæg på kr. 38,22 samlet månedligt tillæg på kr. 2.286,46.

Pr. 1. marts 2019 tillægges nuværende kvalifikationstillæg yderligere et månedligt tillæg på kr. 41,14 samlet månedligt tillæg på kr. 2.327,60.

Kvalifikationstillægget er pensionsgivende.

Herudover reguleres lønnen i henhold til gældende forlig indgået af Forhandlingsfællesskabet.

Yderligere udbetales der forskudt pensionsgivende tidstillæg pr. 1. juli 2017 og 1. oktober 2017 på kr. 808,50.

Stk. 3. Det er aftalt mellem parterne, at lønperioden er på 2 uger og regnes fra en kalenderuges begyndelse. Lønudbetalingen skal være disponibel den første torsdag efter lønperiodens afslutning.

Ved sygdom, ferie og orlov skal lønseddel fremsendes til medarbejder.

Mesteren skal udlevere en lønspecifikation, som skal indeholde følgende:

- LØNPERIODE
- ANTAL TIMER
- EVENTUELLE TILLÆG
- SYGEDAGPENGE
- FERIEPENGE 12,5 %
- FERIEFRIDAGE 2,5%
- PENSIONS BIDRAG
- ATP

- SKATTEBEREGNING
- ARBEJDSMARKEDSBIDRAG
- FRITVALGSORDNING
- SENIORORDNING
- BØRNEOMSORGS DAGE

- Stk. 4. **Befordring**
 Befordring til og fra arbejdsstedet skal i alle tilfælde betales med fuld timeløn.
 Befordring mellem kl. 06.00 og 17.00 kan dog i intet tilfælde regnes som overtid.
 Når en mester og en svend er enige om, at lade svenden benytte sit eget køretøj til arbejdet ydes den betaling, der til enhver tid er gældende for Skattestyrelsens takster for skattefri rejse og befordringsgodtgørelse.

§ 3. OVERTIDSBETALING.

- Stk. 1. Overarbejde umiddelbart efter normal arbejdstids ophør betales med følgende tillæg til den til enhver tid gældende timeløn:
 1. - 2. - og 3. time =50 %
 Derefter.....100 %
 Overarbejde umiddelbart efter normal arbejdstids ophør betales med følgende tillæg til den til enhver tid gældende timeløn:
- Stk. 2. Arbejde der forlanges udført på lørdage samt søn -og helligdage, betales med 100 % tillæg til den til enhver tid gældende timeløn dog aldrig under 2 timer.
- Stk. 3. I tilfælde af en overarbejdstime, før den normale arbejdstids begyndelse, vil mesteren være berettiget til at forlange dette udført til samme overarbejdstakst, som er gældende for den første time efter normal arbejdstid ophør.
- Stk. 4. Det tilstræbes, at overarbejde afspadsres.
- Stk. 5. **Telefonpasning**
 For telefonpasning uden udkald, fra arbejdstids ophør og indtil kl. 20.00 på hverdage, betales kr. 100 pr. dag.
 Telefonpasning kan maksimalt udgøre 10 hverdage pr. måned. Aftalen skal være skriftlig.

§ 3 A. VAGTORDNING

Stk. 1. Vagtordning aftales for mindst 7 sammenhængende dage ad gangen og betales med minimum kr. 2.500.

Vagtordning aftales med 14. dages varsel og kan maksimalt udgøre 2 uger over en periode på 2 måneder. Der er mulighed for at aftale weekendvagt, dette betales med kr. 1.200. Weekendvagt defineres fra arbejdstids ophør fredag til arbejdets begyndelse mandag.

Weekendvagt skal aftales med 14 dages varsel.

Vagtordning på enkeltstående hverdage betales med kr. 450 pr. dag.

Vagtordning på enkeltstående hverdage skal varsles med mindst et døgn og kan maksimalt udgøre 5 hverdage pr. måned.

Aftalen skal være skriftlig.

Udkald i forbindelse med ovenstående vagtordninger afregnes i henhold til § 3, stk. 2.

Arbejdsgiver stiller telefon og arbejdsbil til rådighed under vagten, samt om muligt arbejdscomputer med adgang til ejendomsoplysninger.

§ 4. TILLÆGSBETALING

Stk. 1. For rensning af dampkedler, køller samt kedler på over 930 kW samt kanaler og skorstene fra sådanne, der kræver personlig gennemgang, betales der 100 % tillæg til den til enhver tid gældende timeløn.

Stk. 2. Det procentuelle tillæg på 100 % til gældende løn i tillægsbetalingen og overtidsbetalingen begrænses til, at kun ét tillæg kan gives af gangen, jf. § 3 og § 4.

Stk. 3. For hver nat svenden beordres til at ligge ude, betaler mesteren regning for almindelig kost og logi på anerkendt hotel, pensionat el. lignende efter godkendt regning samt et udetillæg på 15 % af gældende dagløn. Der skal være adgang til bad og toilet.

Stk. 4. Dokumenterede ekstraudgifter for svenden, skal dækkes ved udlån til andet distrikt. Transporttid, ud over den normale arbejdstid, betales efter gældende lønsats.

Stk. 5. Det er tilladt mester og svende at indgå anden aftale, der ikke stiller svendene ringere end ovenstående.

§ 4. A. Gældende for København Bestillingsarbejde.

- Stk. 1. Ekstraarbejde, det vil sige faste kedler på kvartalsregnskabet, konverteres til produktion svarende til den enhver tid gældende dagsnorm for lovpligtigt fejningsarbejde.
- Stk. 2. Bestillingsarbejde, det vil sige alt ikke lovpligtigt arbejde, kan enten udføres som produktion, svarende til den enhver tid gældende dagsnorm for lovpligtigt fejningsarbejde eller udbetales med følgende fordeling.
- | | |
|-----------------------|------|
| Fagets driftsudgifter | 25 % |
| Mestrene og Svendene | 75 % |
- Stk. 3. Mestre og svende må ikke påtage sig arbejde i forhold til ovenstående, uden betalingen herfor deles som anført.
- Stk. 4. For rensning af ventilationskanaler ydes der et tillæg til svendelønnen på kr. 40,- pr. påbegyndt time.

§ 5. BESKYTTELSE.

- Stk. 1. Kanaler med en lysning på 48 x 48 cm og derover, der kræver personlig gennemgang, kan i fyringsperioden kræves rensat før normal arbejdstids begyndelse.
- Stk. 2. Der skal altid være to arbejdsklædte skorstensfejere tilstede ved ovenstående arbejde.
- Stk. 3. Der er adgang til én årlig helbredsundersøgelse i arbejdstiden med fuld løn.
Lægeregning betales af arbejdsgiveren.
- Stk. 4. Parterne er enige om at svendene til en hver tid skal være fagligt korrekt påklædt.
- Vedrørende arbejdstøj iht. Arbejdstilsynets "Bekendtgørelse om særligt arbejdstøj" er følgende gældende:

Pkt. 1

Der ydes hver svend et rådighedsbeløb på 90,- kr. pr. uge til indkøb af de i bilag 1 og 2 nævnte tøj og artikler.

Svenden kan inden for dette beløb få refunderet regningen vedr. tøj/køb mv. mod udlevering af regning / kvittering til firmaet.

Tøjkontoen opgøres ved årsskiftet. Der kan max. overføres indestående beløb svarende til 52 uger til det nye år.

Opsparingen genoptages første arbejdsdag i det følgende år uændret, dog kan rådighedsbeløbets størrelse ved udgangen af det følgende år ved årsskiftet ikke overstige ét års opsparing.

Pkt. 2.

Alternativt kan arbejdsgiver og arbejdstager indgå skriftlig aftale om at arbejdsgiveren udleverer de i bilag 1 og 2 nævnte tøj og artikler.

Ved indgåelse af denne ordning udtræder man af ordningen i pkt. 1.

Ved nyansættelse udleveres der iht. til bilag 1 to sæt tøj efter eget valg, samt et sæt i henhold til Bilag 2.

Herefter udleveres der efter behov i Bilag 1.

I start december hvert år, udleveres der iht. bilag 2 tøj/artikler. Ordningen kan opsiges med 14 dages varsel af begge parter.

Generelt:

De i pkt. 1 nævnte tøjpenge, optjenes under alle forhold, hvor der betales fuld løn, med undtagelse af sygdom i forbindelse med arbejdsulykker. På forlangende skal Arbejdsgiveren kunne oplyse aktuel saldo på tøjkonto eller udleveret tøj mv. i henhold til bilag 1 og 2. Dette gøres ved udlevering af kontoudtog af afsluttede måned, med alle kontobevægelser. Ved forlangende skal kopi af kvittering udleveres til kontohaveren.

Bilag 1**Ydermundering til skorstensfejerarbejder**

Høj hat

Kollert

Buks til sommer og vinter

Skjorte med lange ærmer

Skjorte med korte ærmer

Munddug

Kæpsel

Sko til sommer og vinter

Vest

Der er altid tale om nyt tøj/sko.

Bilag 2

Tøjliste undermundering til Skorstensfejerfaget:

T-shirts

Thermoundertrøje 2. stk.

Thermounderbuks 2. stk.

Strømper

Underbukser

Sommer- og vinterhandsker

Personlige artikler til rengøring og hudpleje

Badetøfler

Der er altid tale om nyt tøj

Stk. 5

Fratrædelse

Ved fratrædelse opbruges tøjpengekontoen mod udlevering af regning/kvittering for indkøbt tøj/sko til brug ved skorstensfejarbejde.

Indkøb af tøj m.v. og udlevering af kvitteringer skal afvikles inden fratrædelse. Ved fratrædelse nulstilles kontoen.

Stk. 6.

Ved overgangen til pension eller selvstændig virksomhed kan evt. opsparat beløb ikke bruges.

Stk. 7.

Erhvervet arbejdstøj tilfalder medarbejderen ved fratrædelse.

Stk. 8.

Særligt arbejdstøj til brug ved opgaver som eks. ventilationsarbejde/montage og skorstensrenovering betales af arbejdsgiveren

Gældende for København: Tøjordning

Der ydes hver svend et rådighedsbeløb på kr. 110,- pr. uge til indkøb af ydre- og undermundering. Rådighedsbeløbet optjenes under alle forhold, hvor der udbetales løn.

Munderingen skal indkøbes én gang hvert år i april måned efter rekvisition udstedt af virksomheden. Svendene skal til enhver tid være fagligt korrekt påklædt.

§ 6.

SYGDOM/ARBEJDSULYKKE

Stk. 1.

Ved indtrædelse af arbejdsulykke udbetales der fuld løn i 6 uger efter ulykken.

Dog fratages beløb, der i henhold til gældende lov dækkes af sygesikringen eller arbejdsgiverens ansvarsforsikring. Ved arbejdsulykke forstås sygdom forårsaget ved arbejdets udførelse.

Stk. 2. Til medarbejdere yder arbejdsgiveren i indtil 2 uger fra første hele fraværsdag, ved rettidigt anmeldt og dokumenteret sygdom, en betaling minimum som følger:

Pr. 1. marts 2017 kr. 155,15 pr. time.

Pr. 1. marts 2018 kr. 157,64 pr. time.

Pr. 1. marts 2019 kr. 160,15 pr. time.

Ved tilbagefald på grund af samme sygdom inden for 14 kalenderdage fra og med første arbejdsdag efter den foregående fraværperiodes udløb, regnes arbejdsgiverens betalingsperiode fra første fraværsdag i den første fraværperiode.

Beløbene indeholder den ved lovgivning fastsatte maksimale dagpengesats.

Stk. 3. **Barnets 1. sygedag**

Til medarbejdere indrømmes der frihed, når dette er nødvendigt af hensyn til pasning af medarbejderens syge, hjemmeværende barn/børn. Reglen vedrører børn under 14 år.

Denne frihed omfatter kun den ene af barnets forældre og alene barnets første sygedag.

Der ydes betaling med den ved lovgivning fastsatte maksimale sygedagpengesats.

Såfremt barnet bliver sygt i løbet af medarbejderens arbejdsdag og medarbejderen må forlade arbejdet som følge heraf, er der endvidere ret til frihed de resterende arbejdstimer den pågældende dag. Der ydes betaling med den overenskomstmæssige fastsatte løn i henhold til paragraf 2.

Stk. 4. **Barnets hospitalsindlæggelse**

Til medarbejdere indrømmes der frihed, når det er nødvendigt, at medarbejder indlægges sammen med barnet i forbindelse med hospitalsindlæggelse, herunder når indlæggelsen sker helt eller delvist i hjemmet. Reglen vedrører børn under 14 år.

Denne frihed gælder alene den ene indehaver af forældremyndigheden over barnet, og der er maksimalt ret til frihed i sammenlagt 1 uge pr. barn indenfor en 12 måneders periode.

Medarbejderen skal på opfordring fremlægge dokumentation for indlæggelser.

Der ydes medarbejderen, ved denne frihed, samme sats som ved sygdom gældende:

Pr. 1. marts 2017 kr. 155,15 pr. time.

Pr. 1. marts 2018 kr. 157,64 pr. time.

Pr. 1. marts 2019 kr. 160,15 pr. time.

Note: Ved ordet "nødvendig" i ovenstående bestemmelser forstås: Et brev fra hospitalet om at hospitalet anbefaler eller henstiller til, at én af barnets forældre indlægges eller opholder sig sammen med barnet på hospitalet, er tilstrækkelig dokumentation for "nødvendigheden". En egentlig lægeerklæring er ikke påkrævet.

Stk. 5. **Børneomsorgsdage**
Medarbejdere har ret til 2 Børneomsorgsdage pr. ferieår.

Medarbejderen kan højst afholde 2 børneomsorgsdage pr. ferieår, uanset hvor mange børn medarbejderen har. Reglen vedrører børn under 14 år.

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

Børneomsorgsdage afholdes uden løn, men medarbejderen kan få udbetalt et beløb fra fritvalgskontoen svarende til 7,4 normaltimer pr. dag.

Stk. 6. Ved virkning fra 1. juli 2007 etableres der en sundhedsforsikring i Pension Danmark for pensionsberettigede medlemmer omfattet af overenskomsten.
Sundhedsforsikringsordningen vil være den pt. billigste ordning i Pension Danmark.
Virksomheden betaler præmien.

§ 6. A. Gældende for København og Frederiksberg:

SYGDOM

Stk. 1. Der udbetales fuld løn under sygdom.
For Frederiksbergs vedkommende i indtil 3 uger pr. sygeperiode.

Stk. 2. Der udbetales fuld løn ved vejrligsdage dog med den klausul, at svenden skal være til rådighed.

Stk. 3. **Barnets 1. sygedag**
Anmodning om hel eller delvis tjenestefri uden lønafkorting - i fornødent omfang - kan imødekommes, når:

1. der er tale om barnets 1. sygedag
2. hensynet til barnets forhold gør frihed nødvendig
3. forholdene på tjenestestedet tillader det
4. barnet er mindreårigt, d.v.s. at barnet er under 18 år
5. barnet er hjemmeværende.

Såfremt barnet bliver sygt i løbet af medarbejderens arbejdsdag, og medarbejderen må forlade arbejdet som følge heraf, er der endvidere ret til frihed, uden lønafkorting, de resterende arbejdstimer den pågældende dag.

Om et barns sygdom kan begrunde tjenestefrihed, må bero på en konkret vurdering af sygdommens art sammenholdt med barnets alder. Afgørende er i alle tilfælde, at der er et pasningsbehov, der ikke kan opfyldes på anden måde. Adgang til at benytte ordningen kan for den enkelte – ved misbrug – inddrages.

Stk. 4. **Børns hospitalsindlæggelse**

Til medarbejdere indrømmes der frihed, når det er nødvendigt, at medarbejder indlægges sammen med barnet i forbindelse med hospitalsindlæggelse, herunder når indlæggelsen sker helt eller delvist i hjemmet. Reglen vedrører børn under 18 år.

Medarbejderen skal på opfordring fremlægge dokumentation for indlæggelser.

Der ydes medarbejderen samme betaling som under sygdom iht. stk. 1.

Stk. 5. **Børneomsorgsdage**

Medarbejdere har ret til 2 Børneomsorgsdage pr. ferieår.

Medarbejderen kan højst afholde 2 børneomsorgsdage pr. ferieår, uanset hvor mange børn medarbejderen har. Reglen vedrører børn under 18 år.

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

Børneomsorgsdage afholdes uden lønafkorting.

Stk. 6. Parterne er enige om, at der indføres en sundhedsordning - i lighed med det øvrige område – for svende ansat i København City, jf. § 6, stk. 6

§ 7.

BARSELSORLOV – FORÆLDREORLOV

- Stk. 1. **Graviditets- og Barselsorlov**
Kvindelige svende har ret til fuld løn under barsel / adoption (barselsorlov) i indtil 14 uger.
- Stk. 2. **Fædreorlov.**
Kan afholdes i forbindelse med fødsel, modtagelse af barnet i hjemmet eller ved aftale indenfor de første 14 uger, med 2 uger. Lønnen er den til enhver tid gældende ugeløn dog max:
Pr. 1. marts 2017 kr. 167,29 pr. time
Pr. 1. marts 2018 kr. 169,97 pr. time
Pr. 1. marts 2019 kr. 172,69 pr. time
- Stk. 3. **Forældreorlov**
På samme betingelser som i stk. 1 og i forlængelse af de 14 ugers barselsorlov, yder arbejdsgiveren fuld løn under fravær i op til 10 uger. Af disse 10 uger har hver af forældrene ret til 5 uger. Holdes orloven, der er reserveret til hver af forældrene ikke, bortfalder betalingen.
- Stk. 4. **Adoption.**
Under samme betingelser som i stk. 1, 2 og 3, har adoptanter ret til løn under barsel og orlov.
- Stk. 5. Ovenstående beløb indeholder den ved lovgivning fastsatte maksimale dagpengesats.
Det er en forudsætning for betalingen i stk. 1-2-3-4, at arbejdsgiveren er berettiget til refusion, svarende til den maksimale dagpengesats. Såfremt refusionen måtte være mindre, nedsættes betaling til medarbejderen tilsvarende.

Jf. **Bilag 1 "Barselsorlov – Forældreorlov"** – indsat sidst i overenskomsten.

§ 8.

ARBEJDS- OG VÆRKSTEDSFORHOLD

- Stk. 1. Arbejdsstående svende må ikke påtage sig at udføre skorstensfejerarbejde for egen regning.
- Stk. 2. Organisationerne er enige om, at det bør tilstræbes, at industriarbejde adskilles fra normalt arbejde.
- Stk. 3. Mesteren skal sørge for værkstedsplads. Når Forbundet klager over værkstedsforholdene, undersøger Lauget og Forbundet i forening værkstedet.

§ 9.

ANSÆTTELSES- OG AFSKEDIGELSESFORHOLD

- Stk. 1. Svende ansættes på ugeløn.
- Stk. 2. Opsigelsesfristen er 14 dage fra arbejdsgiverside og 1 uge fra arbejdstagerside på en fredag.
- Stk. 3. Opsigelsen skal være skriftlig og motiveret.
- Stk. 4. Efter 2 års ansættelse er opsigelsesfristen fra arbejdsgiverside på 4 uger til en fredag.
Opnået anciennitet overføres kun ved genansættelse inden for en periode af 3 måneder.
- Stk. 5. Efter 3 års ansættelse er opsigelsesfristen fra arbejdsgiverside på 6 uger til en fredag.
Opnået anciennitet overføres kun ved genansættelse inden for en periode af 3 måneder.
- Stk. 6. Ovenstående regler suspenderes i tilfælde af en skorstensfejersvends ansættelse som skorstensfejermester.
- Stk. 7. Opsigelsesvarsel bortfalder ved grov pligtforsømmelse samt, når svenden i gentagelsestilfælde udebliver fra arbejdet uden aftale med mesteren.
- Stk. 8. Enhver afsked kan gøres til genstand for mægling i henhold til indgået aftale om norm for regler for behandling af faglig strid. (Normen).

§ 10.

FERIE

- Stk. 1. **Ferieloven**
Alle medarbejdere er omfattet af Ferielovens bestemmelser.
Feriegodtgørelse udgør 12,5 % af A-indkomst og indbetales til Feriekonto.
- Stk. 2.1. Afkald på ret til ferie er ugyldig. Enhver aftale, hvorved der gives afkald på ret til ferie, feriegodtgørelse, løn under ferie eller ferieudlæg, er ugyldig.
- Stk. 2.2. Feriepengene udbetales ved at lønmodtageren benytter ATPs hjemmeside www.atp.dk, hvor lønmodtageren selv taster ferieperiode ind. På samme hjemmeside kan lønmodtageren se, hvor mange feriepenge arbejdsgiveren har indbetalt.

- Stk. 3. Svende ansat i København Kommune har krav på fuld løn under ferie med et tillæg på 1,5 % af grundlønningen.
- Stk. 4. Der ydes svende med mindst 10 års ansættelse i samme plads/distrikt én uges ekstra løn årligt i forbindelse med afholdelse af ferie. Denne regel er dog ikke gældende for svende ansat i Københavns Kommune.
- Stk. 5. Der er ret til frihed med fuld løn på grundlovsdag, den 24. og 31. december.
Det forudsættes, at dagene falder på en arbejdsdag.
Der er ret til frihed dagen efter Kristi Himmelfartsdag. Dagen afholdes som en feriefri dag.
- Yderligt gældende for København City.**
- Stk. 6. Svende ansat ved Københavns Skorstensfejervæsen har fredagen efter Kristi Himmelfartsdag fri med fuld løn.
- Stk. 7. Der gives svende, ansat i Københavns Skorstensfejervæsen, i forbindelse med jubilæum, fridage med fuld løn, efter ansættelse i Københavns Skorstensfejervæsen i henholdsvis 25 og 40 år.
- Stk. 8. 1. maj er for svende ansat i Københavns Skorstensfejervæsen, fridag med den til enhver tid gældende løn.
- Stk. 9. Der gives medarbejdere over 60 år tre årlig seniorfridage, som betales med den til enhver tid gældende løn.
Fridagen aftales i distriktet efter ferielovens regler om restferie.

§ 10. A. FRITVALGSKONTO (OGSÅ GÆLDENDE FOR KØBENHAVN CITY)

- Stk. 1. Der oprettes en fritvalgskonto for hver medarbejder. Ved oprettelse af kontoen aftales medarbejderens valg i henhold til stk. 3. Herefter har medarbejderen mulighed for at ændre sit valg én gang årligt. Valget skal meddeles arbejdsgiveren for at kunne anvendes det efterfølgende ferieår, 1 måned før ferieårets udløb.
- Stk. 2. På kontoen indsættes:
- 2,5 % af al A-indkomst (feriefridagsbetaling)
 - 2,0 % af al A-indkomst til brug for fritvalg, omsorgsdage, seniorordning og pension, efter eget valg
 - 1. marts 2017: 0,7 %
 - 1. marts 2018: 0,7 %
 - 1. marts 2019: 0,6 %

Der beregnes arbejdsmarkedspension af fritvalgskontoen. På samme betingelser som for beregning af feriegodtgørelse under sygdom, beregnes procent af sygelønnen til fritvalgskontoen (feriefridage og fritvalg).

- Stk. 3. Indestående på kontoen kan efter lønmodtagerens valg anvendes til:
- Betaling under afholdelse af maks. 5 feriefridage pr. ferieår fra 1. maj til 30. april, med 1.200,- kr. pr. dag.
 - Aftale hvor stor en del af procenten, der kan indbetales til pension.
 - Aftalen om pensionsindbetalingsprocenten aftales 1. måned før ferieårets afslutning.

Arbejdsgiver kan ikke varsle en medarbejder til at afholde feriefridage, såfremt der ikke er midler hertil på kontoen.

Indestående på kontoen ved ferieårets udløb udbetales med første lønudbetaling i det nye ferieår. Indestående ved fratræden udbetales med sidste lønudbetaling. Kontoen må ikke udvise underskud.

København City dog undtaget for bestemmelsen vedr. feriefridage, da de har fuld løn på feriefridage.

- Stk. 4. I tilfælde af dødsfald tilfalder indestående på fritvalgskontoen afdødes bo.
- Stk. 5. De hensatte midler (Seniorordning) udbetales, så der ikke henstår midler, der er mere end 5 år gamle, forudsat de opsparede midler kan sikres i tilfælde af konkurs.

§ 10. B. SENIORORDNING (OGSÅ GÆLDENDE FOR KØBENHAVN CITY)

Medarbejderen kan indgå i en seniorordning fra 5 år før den til enhver tid gældende folkepensionsalder for medarbejderen.

I seniorordningen kan medarbejderen vælge at anvende indbetalingen til fritvalgskontoen til finansiering af seniorfridage. max. 32 dage pr. år.

Såfremt medarbejderen ønsker yderligere seniorfridage, kan dette ske ved at konvertere løbende pensionsbidrag jf. § 13 Det konverterede pensionsbidrag indsættes ligeledes på medarbejderens fritvalgskonto.

I seniorordningen kan medarbejderen vælge at anvende indbetalingerne fra fritvalgskontoen til finansiering af seniorfridage, som indsættes på en selvstændig konto. Saldo skal fremgå af lønsedlen.

Dette kan begynde 5 år før seniorordningen kan iværksættes. Seniorordningen skal fra medarbejders side adviseres skriftligt senest 1. november hvorvidt medarbejderen ønsker at indgå i seniorordningen det kommende kalenderår, og i hvor stor en andel af fritvalgskontoen medarbejderen ønsker at opspare.

§ 10. C. OPSPARINGSGARANTI TIL SENIORORDNING (OGSÅ GÆLDENDE FOR KØBENHAVN CITY)

Parterne er enige om, at der kan indgås aftale om opsparingsgaranti på seniorordning under forudsætning af, at de opsparede midler kan sikres i tilfælde af konkurs. Ordningen træder således ikke i kraft før der er sikkerhed for, at LG dækker de akkumulerede midler.

Parterne er derfor enige om, at når ovennævnte forudsætning er dokumenteret kan der indgås aftale om, at opsparingsgaranti kan indgås derefter. Herefter kan opsparingsgaranti indgås i henhold til protokollat om seniorordning.

Ovenstående afklares inden for en tidsramme på 6 måneder.

§ 11. UDDANNELSESFORHOLD

Stk. 1. Parterne er enige om, at svendene skal have adgang til deltagelse i efteruddannelse.

Efteruddannelse er kurser, der udbydes af Skorstensfejerfagets efteruddannelsesudvalg.

Stk. 2. Virksomhederne og medarbejderne planlægger i januar måned uddannelsesplan for medarbejderen på basis af relevante kursusudbud i forhold til branchen.

Stk. 3. Dersom en mester modsætter sig svendens deltagelse i skorstensfejerfagets efteruddannelse, kan dette gøres til genstand for fagretlig behandling.

Stk. 4. Der udbetales fuld løn under skoleophold, og refusion for tabt arbejdsfortjeneste udbetales til mesteren. I de tilfælde der ikke udbetales tabt arbejdsfortjeneste, bortfalder ordningen.

Stk. 5. Er parterne enige, kan det omfatte anden faglig efteruddannelse.

§ 12.

SKORSTENSFEJERFAGETS UDDANNELSESFOND

- Stk. 1. Overenskomstparterne oprettede pr. 1. marts 2000 en uddannelsesfond. Fonden finansieres ved, at medlemsvirksomhederne af Skorstensfejerlauget af 11. februar 1778 betaler 0,25 % af ferieberettiget løn for de af virksomhedens ansatte, der er underlagt denne overenskomst.

Beløbet anvendes efter nærmere aftalte retningslinjer i skorstensfejerfagets faglige udvalg og efteruddannelsesudvalget.

Beløbet afregnes helårligt inden udgangen af januar måned i det efterfølgende år.

Uddannelsesfondens midler varetages og anvendes i henhold til den mellem parterne gældende fundats for skorstensfejerfagets uddannelsesfond.

FIU UDDANNELSESFOND

- Stk. 2. Til videreuddannelse af tillidsmænd og arbejdsmiljørepræsentanter betaler Skorstensfejerlauget af 11. februar 1778 til den mellem hovedorganisationerne Dansk Arbejdsgiverforening og Landsorganisationen i Danmark oprettede Uddannelsesfond efter de til enhver tid gældende bestemmelser p.t. 40,00 øre pr. time.

SKORSTENSFEJERBRANCHENS KOMPETENCEUDVIKLINGSFOND

- Stk. 3a. Overenskomstparterne er enige om, at både virksomheder og medarbejdere har en forpligtelse til at sørge for en løbende kompetenceudvikling. Dette betyder, at virksomhederne skal give medarbejderne de fornødne uddannelsesmuligheder, ligesom medarbejderne er forpligtet til at deltage i den fornødne uddannelse.

Virksomhederne og medarbejderne opfordres derfor til at foretage en uddannelses- og kompetenceafklaring samt kompetenceplanlægning. For at fremme mulighederne for at leve op til disse forpligtelser etableres en kompetenceudviklingsfond for skorstensfejerbranchen.

- Stk. 3b. **Formål:**
Skorstensfejerbranchens kompetenceudviklingsfond har til formål at sikre udviklingen af medarbejdernes kompetencer med henblik på at bevare og styrke virksomhedernes udviklingsmuligheder i en teknologisk verden. Det er ligeledes fondens formål at understøtte udvikling af medarbejdernes kompetencer for at bevare og styrke beskæftigelsesmulighederne.

Dette kan eksempelvis sikres gennem støtte til uddannelser på såvel grundlæggende som videregående niveau, almen såvel som faglig efter- og videreuddannelse samt til deltagelse i realkompetencevurdering i offentlig regi og relevante private tilbud.

Stk. 3c. **Fonden:**

Overenskomtparterne etablerer et sameje som administrerer fondens bidrag. De nærmere retningslinjer herfor er beskrevet i vedtægterne.

Stk. 3d. Parterne repræsenteres ligeligt i bestyrelsen. Posten som formand for fondsbestyrelsen besættes på skift 2 år ad gangen med en repræsentant fra hhv. arbejdstager- og arbejdsgiversiden. På tilsvarende vis besættes næstformandsposten. Arbejdstagersiden besætter formandsposten i den første 2-årige periode og arbejdsgiversiden besætter næstformandsposten i samme periode. Fondens bestyrelse træffer beslutning om ansøgningsprocedure samt hvilke kurser, der kan ydes tilskud til.

Stk. 3e. Parterne er enige om, at der kan ydes delvis dækning til:

- Medarbejdernes selvvalgte uddannelse, som er relevant for branchen, idet branchen defineres i bred forstand. Der kan ydes tilskud til eksterne udgifter ved uddannelse (kursusgebyr, kursusmaterialer og evt. transportudgifter m.v.) og tilskud til delvis dækning af medarbejdernes løntab ved uddannelsen. Løntilskud inkl. evt. offentlig løntabsgodtgørelse, kan højst udgøre 85% af den enkelte medarbejders sædvanlige tidløn.
- Virksomhedens udgifter til uddannelse af medarbejdere omfattet af overenskomsten.

Stk. 3f. Der kan først – med mindre bestyrelsen i enighed træffer anden beslutning – ydes tilskud fra fonden, når overenskomstens efteruddannelsesbestemmelser i § 11 er udtømt. Dette gælder såvel for medarbejder som virksomhed.

Stk. 3g. Fondens bestyrelse fastlægger støttens omfang og fordeling mellem selvvalgt uddannelse og planlagt virksomhedsuddannelse. Hvis fondens formue overstiger 1½ års indbetaling, skal bestyrelsen træffe beslutning om ændrede tilskudskriterier eller nedsat indbetaling.

Stk. 3h. Parterne er enige om, at fonden administreres af skorstensfejerfagets uddannelsessekretariat ved EVU.

Stk. 3i. **Indbetaling til fonden:**

Virksomheden betaler fra 1. april 2009 kr. 520,- pr. medarbejder. Der opkræves ikke bidrag for lærlinge.

Bidrag til de 3 uddannelsesfonde opkræves samlet via Administrationsfællesskabet i PensionDanmark.

§ 13. PENSIONSORDNING

- Stk. 1. Parterne er tilsluttet PensionDanmark.
- Stk. 2. Pensionsbidraget beregnes af al optjent A-indkomst inklusive feriepenge.
- Stk. 3. Den ansattes andel udgør 1/3, arbejdsgiverens andel udgør 2/3.
- Stk. 4. Der indbetales 12 %, fordelt med 8 % af arbejdsgiver og 4 % af arbejdstager.
Præmiebetaling for sundhedsordning udgør 0,2 % af al A-indkomst.
Præmien betales af arbejdsgiveren.
- Vedr. pension til lærlinge henvises der til Lærlingebestemmelsernes § 3 stk. 10a.
- Gældende for København og Frederiksberg**
- Stk. 5. Svende ansat i Københavns Kommune, er ikke underlagt ovenstående ordninger.
Der henvises her til gældende pensionsvedtægter for København.
- Pr. 1. marts 2017 stiger arbejdsgiverbidraget til arbejdsmarkedspensionen med 0,85 %, det samlede bidrag udgør herefter 12 %. Arbejdstagerbidraget udgør 5 %.
- Der etableres en forsikring for samtlige ansatte i København City, som omhandler kritisk sygdomsdækning og med en udbetaling på kr. 100.000,- til den sygdomsramte.
- Stk. 6. For Frederiksbergs vedkommende foretages pensionsindbetalingen af mesteren med det beløb, som svendene ønsker skal anvendes til dette dog mindst med den procentsats, der er gældende på landsplan.
Pensionsbidraget beregnes på samme måde som beskrevet i stk. 2. og 3.
- Pensionsbidraget beregnes af den gældende timeløn for Københavns amt inklusiv pensionstillæg og feriepenge for samme område.

§ 14. ORGANISATIONSFORHOLD SAMT TILLIDSMANDSREGLER

- Stk. 1. En skorstensfejersvend, som er tillidsmand for forbundet, må ikke hindres i at udføre sit organisationsarbejde. Det meddeles mesteren, når tillidsmanden ønsker fri fra arbejde.

- Stk. 2. Svende ansat i København har ret til, på hvert værksted, at vælge en talsmand, hvis opgave er at fremføre svendenes synspunkter.
- Stk. 3. Virksomheder underlagt overenskomst mellem Skorstensfejerlauget af 11. februar 1778 og Blik- og Rørbøjerforbundet er forpligtiget til kun at lade skorstensfejerarbejde udføre af skorstensfejersvende, som er i et egentligt ansættelsesforhold i henhold til gældende overenskomst.
Denne regel gælder ikke for skorstensfejermestre, autoriseret af en kommune/kommuner og organiseret i Skorstensfejerlauget.

§ 15.

NORM FOR REGLER FOR BEHANDLING AF FAGLIG STRID

Punkt 1.

- Stk. 1. Undertegnede organisationer er enige om, at enhver uenighed af faglig karakter bør søges bilagt ved mægling, eventuelt ved voldgift efter nedenstående regler.
- Stk. 2. Mægling skal i alle tilfælde foretages, jf. dog pkt. 5, stk. 2., såfremt en af parterne forlanger det.

Punkt 2.

- Stk. 1. Mæglingsudvalget skal bestå af 4 medlemmer, hvoraf 2 vælges af Skorstensfejerlauget af 11. februar 1778 og 2 af Skorstensfejerkredsen i Blik- og Rørbøjerforbundet.

Punkt 3.

- Stk. 1. Når en organisation på et af sine medlemmers vegne begærer mægling afholdt, skal mæglingsudvalget træde sammen til forhandling i København indenfor en frist af 3 hverdage og i provinsen inden for en frist af 5 hverdage.
- Stk. 2. Mæglingen foretages så vidt muligt på stedet, hvor uenigheden er opstået, således at repræsentanter for de stridende parter kan indkaldes.

- Stk. 3. Samtidigt med at en af organisationerne begærer mægling afholdt, skal det meddeles den anden organisation, hvem der på dennes vegne vil deltage i mæglingen. Den anden organisation er derfor forpligtet til så snart som muligt, at give den klagende organisation en tilsvarende meddelelse om navnene på sine repræsentanter ved mæglingsmødet.

Punkt 4.

- Stk. 1. Opnås der ikke ved mægling en løsning på striden, skal mæglingsudvalget straks henvise sagen til videre behandling mellem de undertegnede organisationer.

- Stk. 2. Forhandlingerne mellem organisationerne skal tage deres begyndelse indenfor de samme tidsfrister, som nævnt i pkt. 3, stk. 1.

Punkt 5.

- Stk. 1. Lykkes det heller ikke på denne måde at opnå enighed, skal sagen, for så vidt den angår forståelsen af en foreliggende priskurant med almindelige bestemmelser eller en almindelig mellem organisationerne bestående overenskomst eller en tvist om afskedigelse, forelægges en voldgiftsret til afgørelse, hvis en af organisationerne forlanger dette og ingen arbejdsstandsning, som følge af en sådan uenighed, må finde sted, før de nævnte regler er iagttaget.
- Stk. 2. I alle tilfælde skal mæglingen forsøges, jf. pkt. 3 og pkt. 4, forinden arbejdsstandsning iværksættes - medmindre der indtræder betalingsstandsning eller hensynet til liv, velfærd eller ære afgiver tvingende grunde til at standse arbejdet, forinden mægling kan foretages, ligesom uenigheden kan indankes for en voldgiftsret, hvis begge parter er enige herom.
- Stk. 3. Opnås i sidstnævnte tilfælde ikke enighed om at lade sagen afgøre ved voldgift, har begge organisationer ret til, gennem anvendelse af arbejdsstandsning, at føre deres krav igennem.
- Stk. 4. Værger en af parterne sig ved at lade sagen afgøre ved voldgift under påberåbelse af, at den foreliggende strid ikke angår forståelsen af en mellem parterne bestående overenskomst, kan hver af parterne indanke spørgsmålet om vægringens berettigelse for arbejdsretten.

Punkt 6.

- Stk. 1. Er der enighed om at henvise en sag til voldgift, skal denne bestå af 4 medlemmer, hvoraf 2 vælges af Lauget og 2 af Forbundet samt en opmand, som vælges af voldgiftsrettens medlemmer.
- Stk. 2. Såfremt der ikke opnås enighed om valget af opmanden, skal parterne anmode formanden for arbejdsretten om at udnævne ham.

Punkt 7.

- Stk. 1. Voldgiftsretten skal som regel træde sammen senere 6 dage efter den er påkaldt. Opmanden fungerer som rettens formand samt leder og deltager i deres forhandlinger. Sagen går efter denne afslutning til afgørelse ved simpel stemmeflerhed mellem voldgiftsmændene. Kan stemmeflerhed ikke opnås, afgøres sagen af opmanden.
- Stk. 2. Over rettens forhandlinger føres protokol, der, efter hver sags afslutning, underskrives af samtlige medlemmer af retten også af opmanden, såfremt han har voteret i sagen.
- Stk. 3. Voldgiftsretten tilstiller begge parter meddelelse om sin eller opmandens kendelse.

Punkt 8.

- Stk. 1. Forinden voldgiftsretten indkaldes, skal hver af de stridende parter skriftligt forpligte sig til uvægerlig at efterkomme voldgiftsrettens kendelse.

Punkt 9.

- Stk. 1. Til dækning af udgifter, som måtte være foranlediget ved voldgiftsrettens virksomhed, deponeres der af hver af parterne et lige stort beløb. Retten tager i sit første møde beslutning om størrelsen af dette, som ikke må være under 50 kr. og ikke større end 100,- kr. Beløbene kan, hvis det senere måtte vise sig fornødent, forlanges forøget. Voldgiftsretten bestemmer, hvilken af parterne der skal betale sagens omkostninger. De herefter tiloversblevne beløb tilbagebetales parterne.

Punkt 10.

- Stk. 1. Ingen kan være medlem af mæglingsudvalget eller voldgiftsretten, når den pågældende sag drejer sig om et spørgsmål vedrørende arbejdsforholdene på et arbejdssted, hvor vedkommende har personlig interesse.



**§ 16.
OVERENSKOMSTENS OMRÅDE OG VARIGHED**

Stk. 1. Denne overenskomst mellem:

SKORSTENSFEJERLAUGET AF 11. FEBRUAR 1778

OG

SKORSTENSFEJERKREDSSEN I BLIK- OG RØRARBEJDERFORBUNDET

Omfatter samtlige medlemmer i de to organisationer.

Stk. 2. Overenskomsten træder i kraft den 1. marts 2017, og er bindende for undertegnede organisationer, indtil den af én af parterne i henhold til de til enhver tid gældende regler opsiges til ophør én 1. marts dag tidligst 1. marts 2020.

Stk. 3. Selv om overenskomsten er opsagt eller ophørt, er parterne dog forpligtet til at overholde dens bestemmelser, indtil anden overenskomst træder i stedet, eller arbejdsstandsning er iværksat.

Skorstensfejerlauget af 11. februar 1778

**Oldermand
Keld L. Jensen**

**Blik- og Rørarbejderforbundet
for
Skorstensfejerkredsen**

**Forbundssekretær
Kim Fusager Balle**

BILAG 1

AD. § 7.

BARSELSORLOV - FORÆLDREORLOV

Stk. 1. Kvindelige svende har ret til fuld løn under barsel / adoption (barselsorlov) i indtil 14 uger.

Stk. 2. **Fædreorlov**

Kan afholdes i forbindelse med fødsel, modtagelse af barnet i hjemmet eller ved aftale indenfor de første 14 uger med 2 uger.

Lønnen er den til enhver tid gældende ugeløn dog max:

- Pr. 1. marts 2017 kr. 167,29 pr. time
- Pr. 1. marts 2018 kr. 169,97 pr. time
- Pr. 1. marts 2019 kr. 172,69 pr. time

Stk. 3. **Forældreorlov**

På samme betingelser som i stk. 1 og i forlængelse af de 14 ugers barselsorlov, yder arbejdsgiveren fuld løn under fravær i op til 10 uger. Af disse 10 uger har hver af forældrene ret til 5 uger.

Holdes orloven, der er reserveret til hver af forældrene ikke, bortfalder betalingen.

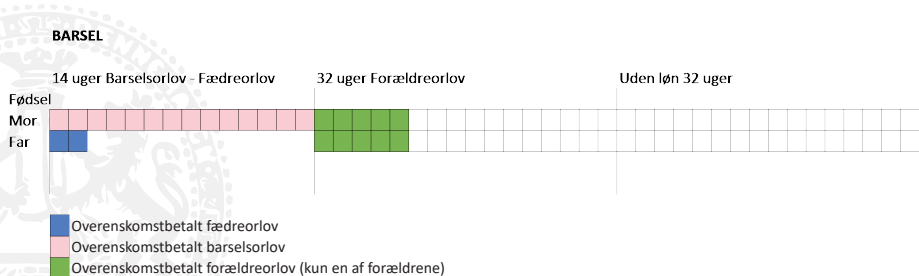
Stk. 4. **Adoption**

Under samme betingelser som i stk. 1, 2 og 3, har adoptanter ret til løn under barsel og orlov.

Stk. 5. Ovenstående beløb indeholder den ved lovgivning fastsatte maksimale dagpengesats.

Det er en forudsætning for betalingen i stk. 1-2-3-4, at arbejdsgiveren er berettiget til refusion, svarende til den maksimale dagpengesats.

Såfremt refusionen måtte være mindre, nedsættes betaling til medarbejderen tilsvarende.



BILAG A
AD. § 1. STK. 2A.
TIL BRUG FOR AFTALE OM FORKORTELTSE
AF ARBEJDSSTIDEN

I henhold til protokollat mellem Skorstensfejerlauget 11. februar 1778 og
Blik- og Rørarbejderforbundet i Danmark

Der er indgået aftale mellem:

Skorstensfejermester

Navn: _____
Adresse: _____
Post-nr. og by: _____
Cvr. nr.: _____

Skorstensfejersvend

Navn: _____
Adresse: _____
Post-nr. og by: _____
Cpr. nr.: _____

Aftalen omhandler alene en ændring af ugentlige timetal i overenskomsten § 1 stk. 2. i henhold til protokollatet af 12. november 2015 mellem Skorstensfejerlauget af 11. februar 1178 og Blik- og Rørarbejderforbundet i Danmark.

Derudover er overenskomsten i sin helhed gældende.

Denne aftale er indgået med udgangspunkt i nedsat arbejdsevne pga. nedslidning, svagelighed eller tilskadekomst.

- Årsag til nedsættelse af arbejdstiden _____
(Vedlæg evt. erklæring fra læge, sygehus, anmeldelse af sygdommen mv.)
- Den aftalte ugentlige normale arbejdstid: _____ timer pr. uge. Dog min. 25 timer pr. uge.

Den daglige arbejdstid kan maksimalt være 7,4 time om dagen.

Den aftalte daglige normale arbejdstid:

Mandag: fra kl. _____ til kl. _____
Tirsdag: fra kl. _____ til kl. _____
Onsdag: fra kl. _____ til kl. _____
Torsdag: fra kl. _____ til kl. _____
Fredag: fra kl. _____ til kl. _____

Bemærkninger: _____

Organisationerne beder parterne om at være opmærksomme på overenskomstens §. 3. - overarbejde.

Overarbejde skal altid betales med udgangspunkt i den ovenstående aftalte daglige normale arbejdstid.

Stk. 1. Overarbejde umiddelbart efter normal arbejdstids ophør betales med følgende tillæg til den til enhver tid gældende timeløn:

1. 2 og 3.time = 50 %
2. Derefter 100 %

Parterne skal tillige være opmærksomme på Ferielovens § 12., stk. 2 og 3.

Stk. 1. ”Ferie holdes med 3 dage om ugen, således at arbejdsfrie dage og vagtdage i turnus indgår i ferien med et forholdsmæssigt antal. Ferien holdes i øvrigt på samme måde, som arbejdet tidsmæssigt er tilrettelagt.

Stk. 3. Ferie kan ikke holdes på det ugentlige fridøgn, på søgnehelligdage, overenskomstmæssigt eller lignende fridage eller erstatningsdage herfor, eller hvis lønmodtageren er afskåret fra at holde ferie, jf. § 38.”

OBS: Ovenstående aftale kan have indflydelse på dagpenge og efterløn. Derfor er det vigtigt at kontakte A-kassen inden indgåelse af aftale om nedsat arbejdstid.

Dato, den / 20xx

Dato, den / 20xx

For virksomheden

Ansatte

LÆRLINGEBESTEMMELSER

Bestemmelser om løn og arbejdsforhold m.v. for skorstensfejerfagets lærlinge.

Redigeret og forhandlet af:

Skorstensfejerlauget af 11. februar 1778

Blik- og Rørarbejderforbundet for

Skorstensfejerkredsen Skorstensfejerfagets faglige udvalg.

Bestemmelserne er ikke et integreret led i overenskomsten.

INDLEDNING

Bestemmelserne omfatter uddannelsesforhold, der er oprettet i henhold til gældende lovbestemmelser i erhvervsuddannelsesloven om uddannelsen til skorstensfejer.

§ 1.

INDGÅELSE AF UDDANNELSESAFТАLE OG KRAV TIL VIRKSOMHEDEN

- Stk. 1. Forudsætningen for at en virksomhed kan uddanne elever er, at den er godkendt af skorstensfejerfagets faglige udvalg.
- Stk. 2. Uddannelsesaftale skal indgå i overensstemmelse med den af skorstensfejerfagets faglige udvalg til praktikstedet meddelte godkendelse.
- Stk. 3. Godkendelsen forudsætter, at skorstensfejermesteren er fagligt uddannet eller, at der til stadighed er ansat fagligt uddannet personale til at varetage elevernes uddannelse.
Godkendelsen kan tages op til revurdering, dersom fagligt udvalg finder det nødvendigt.
- Stk. 4. Virksomhedens arbejdsopgaver, værktøj og udstyr skal være tilpasset hele uddannelsens bredde, som den er beskrevet i faget.
- Stk. 5. Uddannelsesaftale mellem mesteren og lærlingen skal foreligge ved første ansættelsesdag i virksomheden.
Fagets parter er enige om, at begrebet "arbejdsdreng" ikke forefindes.

§ 2.

UDDANNELSE AF LÆRLING

- Stk. 1. Uddannelsens varighed er 4 år. De første 3 måneder i virksomheden betragtes som gensidig prøvetid, hvor begge parter uden særlig begrundelse kan opsiges uddannelsesaftalen.
Skoletid medregnes ikke i prøvetiden.

Stk. 2. Uddannelsen består i en vekselvirkning mellem skoleundervisning og undervisning i praktikvirksomhed.
Uddannelsen skal for såvel praktikuddannelsen som skoleundervisningen, gennemføres med den for uddannelsen gældende uddannelsesbekendtgørelse.

Stk. 3. **Den praktiske uddannelse.**

Tilrettelægges således, at eleven sikres relevant beskæftigelse for, at kunne opnå rutine i de praktiske færdigheder.

Eleven skal beskæftiges med de i fagets forekommende arbejdsmetoder, discipliner og værktøjer på arbejdsopgaver af stigende sværhedsgrad og med stigende grad af selvstændighed.

Praktikstedet er pligtig til at lade lærlingen deltage i den fastsatte undervisning på en erhvervsskole (p.t. EUC-Syd), ligesom lærlingen er pligtig til at deltage i denne undervisning.

Praktikvirksomhed og lærling skal som led i uddannelsesforløbet meddele oplysninger om uddannelsens forløb til skolen i overensstemmelse med retningslinjer, der er fastlagt af skorstensfejerfagets faglige udvalg samt i henhold til erhvervsuddannelsesloven.

Stk. 4. **Uddannelsen på teknisk skole**

Skal foregå som en helhedsorienteret undervisning med henblik på at opnå betydelig faglig bredde i såvel teoretiske, som praktiske kvalifikationer således, at eleverne får forudsætninger for at varetage de funktioner, som uddannelsen tager sigte på bl.a. ved anvendelse af relevant teknologi.

Endvidere giver skoleuddannelsen lærlingene forudsætninger for at udbygge deres kvalifikationer til efteruddannelsen samt bidrager til deres personlige udvikling, og giver dem forståelse for udviklingen og samspillet i samfundet, erhvervet på arbejdsmarkedet og arbejdspladsen.

§ 3.

LØN OG ARBEJDSFORHOLD

Stk. 1. Lærlingens normale daglige arbejdstid skal være sammenfaldende med den, som for virksomhedens voksne arbejdere aftalte.
I øvrigt henvises til arbejdsmiljølovens gældende regler vedrørende unges arbejde.

Overarbejde umiddelbart efter normal arbejdstids ophør betales følgende tillæg til den til enhver tid gældende timeløn:

1 – 2 – 3. time 50 %
Derefter 100 %

- Stk. 2. Arbejde, der forlanges udført på en lørdag samt søn- og helligdage, betales med 100 %'s tillæg til den til enhver tid gældende timeløn dog aldrig under 2 timer.
- Stk. 3. I tilfælde af en overarbejdstime, før den normale arbejdstids begyndelse, vil mesteren være berettiget til at forlange dette udført til samme overarbejdstakst, som er gældende for den første time efter normal arbejdstids ophør.
- Stk. 4. Det tilstræbes, at overarbejde afspadseres.
- Stk. 5. Lærlinge under 18 år må ikke deltage i overarbejde i henhold til gældende lovgivning.
- Stk. 6. Lærlinge oppebærer fuld løn under sygdom.
- Stk. 7. Voksenlærlinge oppebærer fuld løn under sygdom i indtil 2 uger fra første hele fraværsdag.
- Stk. 7a. Voksenlærlinge oppebærer ved arbejdsulykke fuld løn i op til 6 uger efter ulykken. Ved arbejdsulykke forstås sygdom forårsaget ved arbejdets udførelse.
- Stk. 7b. Lærlinge / voksenlærlinge har samme adgang som svende til én årlig helbredsundersøgelse med fuld løn. Eventuel lægeregning betales af arbejdsgiveren.
- Stk. 7c. Til lærlinge indrømmes der frihed, når det er nødvendigt, at lærlingen indlægges sammen med barnet i forbindelse med hospitalsindlæggelse, herunder når indlæggelsen sker helt eller delvist i hjemmet.
Reglen er gældende for børn under 14 år.
Lærlingen skal på opfordring fremlægge dokumentation for indlæggelser.
Lærlingen oppebærer fuld løn den pågældende dag.
Voksenlærlinge aflønnes med maks. dagpengesats.
- Lærlingen har ret til frihed, når dette er nødvendigt ved barnets første hele sygedag.
Lærlingen oppebærer fuld løn den pågældende dag.
Voksenlærlinge aflønnes med maks. dagpengesats.
- Såfremt lærlingen må forlade arbejdet, som følge af at lærlingens barn bliver sygt i løbet af arbejdsdagen, har lærlingen ret til frihed de resterende arbejdstimer den pågældende dag.
Denne frihed omfatter kun den ene af barnets forældre.
Lærlingen /voksenlærlingen oppebærer fuld løn de pågældende dage.

Stk. 7d. **Forældreorlov**

Kvindelige lærlinge har ret til fuld løn under barsel / adoption (barselsorlov) i indtil 14 uger.

I forlængelse af de 14 ugers barselsorlov, yder arbejdsgiveren fuld løn under fravær i op til 10 uger. Af disse 10 uger har hver af forældrene ret til 5 uger. Holdes orloven, der er reserveret til hver af forældrene ikke, bortfalder betalingen.

Lærlinge oppebærer fuld løn ved fædreorlov, barsel og forældreorlov.

Voksenlærlinge omfattes af overenskomstens § 7 Barsel / forældreorlov, dog undtaget lønsatser i stk.2.

Voksenlærlinge aflønnes med maks. dagpengesats under barsel/fædreorlov.

Stk. 7e. **Børneomsorgsdage**

Lærlinge har ret til 2 børneomsorgsdage pr. ferieår.

Der kan højst afholdes 2 børneomsorgsdage pr. ferieår, uanset hvor mange børn lærlingen har. Reglen vedr. børn under 14 år.

Dagene aftales mellem virksomheden og lærlingen under hensyntagen til virksomhedens tarv.

Lærlinge/voksenlærlinge oppebærer fuld løn de pågældende dage.

Stk. 8. **Befordringsgodtgørelse under skoleophold**

Idet reglerne for befordringstilskud er fastsat af arbejdsgivernes elevrefusion, henvises der til disse regler.

Enhver skorstensfejermester godtgør lærlinge, inden for overenskomstens faglige område, befordringsudgifter under obligatoriske skoleophold.

Stk. 9. **Lærlinges ferie og feriebetaling**

Lærlinge har ret til ferie efter Ferieloven og er i øvrigt omfattet af ferielovens bestemmelser som alle andre lønmodtagere.

Lærlinge har ret til ferie i henhold til Bekendtgørelse af lov om ferie, jf. § 7.

Har en lærling ikke optjent feriegodtgørelse for alle feriedagene, betaler mesteren løn for de resterende dage. For feriedage, hvortil der af lærlingen er optjent feriegodtgørelse, der udgør et mindre beløb end lærlingelønnen, supplerer mesteren op til lærlingelønnen for disse dage.

Er uddannelsesforholdet påbegyndt inden 1. juli i et ferieår, gælder det samme for dette ferieår. Under ferie ydes der en feriegodtgørelse på 12,5 %, af den samlede ferieberettigede løn.

Holdes arbejdsstedet lukket under ferie i tiden mellem 1. oktober og 1. maj, udbetaler arbejdsgiveren til lærlingen, løn for de feriedage for hvilke, der ikke er optjent feriegodtgørelse, hvis uddannelsesforholdet er påbegyndt 1. juli eller senere i samme ferieår.

Ved uddannelsesaftalens udløb eller ophør, skal arbejdsgiveren, som for andre lønmodtagere, beregne feriegodtgørelse for ikke afholdte feriedage i det løbende ferieår samt for optjent ferie til afholdelse i det efterfølgende ferieår.

Stk. 9a. **Feriefridage**

Der optjenes 2,5 % af al A-indkomst til afholdelse af 5 feriefridage i perioden
1. maj til 30. april.

Afholdelse af feriefridag udbetales forskudsbeløb på henholdsvis
- 500 kr. for 1. og 2. års lærlinge / 700 kr. for 3. og 4. års lærlinge
- 700 kr. for 1. og 2. års voksenlærlinge / 900 kr. for 3. og 4. års voksenlærlinge

Der kan ikke udbetales mere end der står på kontoen. Pr. 1. maj udbetales eventuelt indestående på kontoen ved første lønudbetaling i maj.

Det skal fremgå af lønsedlen, hvilket beløb, der er opsparet, udbetalt og rest.

Ved fratrædelse opgøres kontoen og udbetales med sidste lønudbetaling.

Stk. 10. **Søgne-/helligdagsbetaling**

For lærlinge, der aflønnes med minimalløn, (voksenlærlinge) samt øvrige lærlinge, ydes der ved søgne- og helligdage frihed med fuld Løn.

Voksenlærlinge (lærlinge på minimalløn)

Ved ansættelse af voksenlærlinge, som i lovens forstand ved uddannelsesaftalen er fyldt 25 år, henvises der til AUB's regler for lønrefusion med en særlig sats for elever, der opfylder lovens bestemmelser.

Det er en betingelse for at opnå tilskud, at arbejdsgiveren såvel under praktikophold som skoleophold udbetaler eleven en løn, der mindst svarer til mindste specialarbejderløn.

Stk. 10a. **Pension**

Lærlinge/voksenlærlinge er omfattet af den samme arbejdsmarkedspensionsordning som for skorstensfejersvende i henhold til lov om erhvervsuddannelser.

Der indbetales 12 % fordelt med 8 % af arbejdsgiver og 4 % af arbejdstager.

Lærlinge er omfattet af lærlingeforsikring i PensionDanmark.
Lærlinge er omfattet af gældende sundhedsordning i lighed med svendene.
Præmiebetaling for lærlingeforsikring samt sundhedsordning udgør pt. 0,2 % af al A-indkomst.
Præmien betales af arbejdsgiveren.

Stk. 11. **Udgifter i læretiden**

Læremesteren er forpligtet til at udrede alle udgifter, som lærlingen har i forbindelse med skoleophold.

Stk. 12. **Lærlinges lønforhold**

Der afregnes procentuelle lønninger til lærlinge af den til enhver tid gældende løn i overenskomsten mellem Skorstensfejerlauget af 11. februar 1778 og Skorstensfejerkredsen, under Blik- og Rørarbejderforbundet med følgende satser:

Første læreår 30 % af svendelønnen.

Andet læreår 40 % af svendelønnen.

Tredje læreår 50 % af svendelønnen.

Fjerde læreår 60 % af svendelønnen.

Voksenlærlinge, det vil sige lærlinge som er fyldt 25 år og som har indgået uddannelsesaftale som voksenlærling, aflønnes med følgende procentuelle sats af den til enhver tid gældende løn i overenskomsten mellem Skorstensfejerlauget af 11. februar 1778 og Blik- og Rørarbejderforbundet for Skorstensfejerkredsen.

Første læreår 67 % af svendelønnen.

Andet læreår 68 % af svendelønnen.

Tredje læreår 69 % af svendelønnen.

Fjerde læreår 70 % af svendelønnen.

Forhøjelse af lønninger ved overgang til uddannelsesår sker med virkning fra begyndelsen af den første lønningsuge efter overgang til følgende uddannelsesår.

Stk. 13. **Løn under forlænget uddannelsestid**

Forlænges uddannelsestiden, med det faglige udvalgs godkendelse, i forbindelse med overgang til nyt uddannelsessted eller på grund af sygdom, er betalingen for den forlængede uddannelsestid satsen for mindstelønnen som for specialarbejdere.

For voksenlærlinge henvises til ovenstående procentuelle aflønning.

Forlænges uddannelsestiden på grund af lærlingen utilregnelige årsager, herunder forsinkelse af skoleundervisningen og tilskadekomst på virksomheden, betales i den forlængede uddannelsestid den for faget til enhver tid gældende svendeløn.

Hvis en lærling, der ved uddannelsesperiodens afslutning skal gennemføre en eksamen, ikke består denne eksamen, skal lærlingen i perioden, indtil en ny eksamen etableres, beskæftiges på praktikstedet og aflønnes i henhold til den til enhver tid gældende svindeløn.

Det faglige udvalg kan godkende ny uddannelsesaftale med anden godkendt praktikvirksomhed i forlængelsesperioden.

Stk. 14. **Opsigelse af uddannelsesaftale**

En uddannelsesaftale kan ikke opsiges af aftalens parter uden for prøvetiden, med mindre opsigelsen er godkendt af det faglige udvalg i henhold til gældende lov om Erhvervsuddannelse.

Forud for læreforholdets afslutning bør der gives en tilkendegivelse senest 10 arbejdsdage inden uddannelsens afslutning, hvorvidt ansættelsesforholdet ønskes fortsat efter kontrakt udløb.

Ved firmalukning, konkurs eller arbejdsgiverens død er arbejdsgiveren eller boets kurator pligtig til at udfolde bestræbelser på, at lærlingens uddannelse kan videreføres hos en anden læremester. Tilsidesættelse af denne pligt kan medføre erstatningspligt for arbejdsgiveren eller boet.

Stk. 15. **Sikkerhed**

Arbejdstøj (undtaget høj hat) udleveres af arbejdsgiverne jf. § 5 stk. 4 pkt. 2, med bilag 1 og 2, i overenskomsten mellem Skorstensfejerlauget af 11. februar 1778 og Blik- og Rørrarbejderforbundet for skorstensfejerkredsen.

Arbejdstøjet udleveres ved ansættelsens start dog senest ved prøvetidens udløb. Sikkerhedsmæssigt udstyr og personligt værnemidler udleveres under samme betingelser som firmaets øvrige ansatte.

Dersom parterne er enige, er det muligt at benytte sig af samme regler som beskrevet i §5 stk. 4 pkt. 1, i overenskomsten mellem Skorstensfejerlauget af 11. februar 1778 og Blik- og Rørrarbejderforbundet for skorstensfejerkredsen.

