

Overenskomst 2025-2028

mellem Enhedslisten og

*3F København, HK, PROSA/ØST, DJ, Djøf, DM (Dansk
Magisterforening) og IDA*

Indholdsfortegnelse

§ 1 Dækningsområde

§ 2 Ansættelsesforhold

§ 3 Opsigelsesvarsler

§ 4 Lønfastsættelse og ferie

§5 Arbejdstid, rådighed og overarbejde – herunder beregning af disse

Opgørelse af arbejdstid

Opgørelse af arbejdstid i forb. m. tjenesterejser, internat m.m.

§ 6 Pension

§ 7 Barsel

Generelle rettigheder:

Rettigheder i Enhedslisten:

Pligt til orientering af arbejdsgiver:

§ 8 Arbejdsmiljø

§ 9 Organisationsret

§ 10 Ansattes rettigheder til at ytre sig politisk

§ 11 Orlov og tjenestefri i ekstraordinære situationer

§ 12 Kompetenceudvikling

§ 13 Fri efteruddannelse

§ 14 Efteruddannelse i øvrigt

§ 15 Udtalelse

§ 16 Tillidsrepræsentanter mv.

§ 17 Retsforhold

§ 18 Gyldigheds- og opsigelsesbestemmelser

Underskrifter

§ 1 Dækningsområde

Overenskomsten omfatter alle ansatte i Enhedslisten.

§ 2 Ansættelsesforhold

Ansættelsens varighed:

Ansættelse i Enhedslisten er tidsbegrænset og reguleres til enhver tid af Enhedslistens vedtægter.

Der optjenes anciennitet uanset hvor i Enhedslisten man er ansat.

Den normale arbejdstid er i gennemsnit 37 timer om ugen.

Fuldtidsansatte har mulighed for at vælge timetal mellem 30 og 37 timer pr. uge. Lønnen reguleres forholdsmæssigt. Hvis den ansatte ønsker nedsat arbejdstid, aftaler ledelsen og den ansatte starttidspunkt for den nedsatte arbejdstid. Den ansatte tilkendegiver, hvorvidt der er tale om en permanent eller midlertidig nedsættelse af arbejdstiden. Ved midlertidig nedsættelse angives et sluttidspunkt. Den midlertidige nedsættelse af arbejdstiden kan forlænges eller omlægges til en permanent nedsættelse, hvis arbejdspladsens forhold tillader det.

Fra fuldtidsansatte fylder 60 år, har man ret til fuldt pensionstillæg, også selvom man med ledelsen har aftalt en arbejdstid på 30 timer om ugen.

Fuldtidsansatte har mulighed for vælge at lægge sine 37 arbejdstimer fordelt på en 4 dages arbejdsuge, hvis arbejdets indhold og arbejdspladsens arbejdsrytme samt kollektive sammenhængskraft muliggør dette. Såfremt arbejdsgiver ikke kan imødekomme et ønske om dette, skal der foreligge en skriftlig begrundelse.

Titel

Til ens titel i ansættelseskontrakten kan man tilføje 'special-', svarende til niveauet 'Specialkonsulent', efter 3. hele ansættelsesår i en ordinær fuldtidsstilling på 30 timer eller derover. Såfremt man ønsker en anden, tilsvarende titel, kan dette aftales separat med nærmeste leder.

Til ens titel i ansættelseskontrakten kan man tilføje 'senior-', svarende til niveau af 'chefkonsulent', efter 7. hele ansættelsesår i en ordinær fuldtidsstilling på 30 timer eller derover. Såfremt man ønsker en anden, tilsvarende titel, kan dette aftales separat med nærmeste leder.

Bestemmelserne vedrørende titler omfatter alle, der er ansat efter 1. januar 2012 og fungerer således med tilbagevirkende kraft.

§ 3 Opsigelsesvarsler

Efter hvert årsmøde og folketingsvalg vurderer hovedbestyrelsen om der er behov for politiske omprioriteringer, og der kan derfor forekomme omstruktureringer, ændringer i arbejdsindhold eller egentlige opsigelser. For så vidt angår regionalt og kommunalt ansatte er det den bestyrelse, der står for ansættelsen, som foretager vurderingen en gang om året samt efter kommunal- og regionsvalgene.

Enhver opsigelse af ansættelser skal følge funktionærlovens bestemmelser. Dette gælder også for så vidt angår ansættelser på under 8 timer om ugen.

Opsigelse af ansættelsesforholdet fra Enhedslistens side skal således ske med mindst:

- a) 1 måneds varsel til fratræden ved en måneds udgang i de første 6 måneder efter ansættelsen.
- b) 3 måneders varsel til fratræden ved en måneds udgang efter 6 måneders ansættelse.

Opsigelsesvarslet forhøjes med en måned for hvert tredje ansættelsesår, dog højst til 6 mdr.

Opsigelse af ansættelsesforholdet fra den ansattes side skal ske med 1 måneds varsel til ophør ved en måneds udgang.

Opsigelse ved sygdom

1) Ansatte kan efter prøvetidens udløb ikke opsiges på grund af dokumenteret sygdom inden for de første 3 måneder af den periode, hvori de er uarbejdsdygtige.

2) Beskyttelsen i punkt 1 gælder ikke, hvis der er tale om flere sygemeldinger, der inden for et løbende år overstiger sammenlagt 3 måneder, eller hvis den ansatte ikke kan raskmeldes inden rimelig tid efter 3 måneder sammenhængene sygdom. I tilfælde af periodevise sygemeldinger så følger det, at arbejdsgiver holder opsamlings samtaler, hvis antallet af

sygedage på et løbende år overskrider 15 sygedage med henblik på at afklaring og opfølgning. Dette foretages igen efter 15 dage og igen efter 15 dage. Hvert møde skal der foreligge dokumentation og referat af samtalerne.

3) Hvis der er indgået en tidsbegrænset aftale om delvis raskmelding har den ansatte samme beskyttelse som ved sygemelding efter punkterne 1-2. Det forudsættes, at den ansatte i det store og hele følger den aftalte tilbagevendingsplan.

§ 4 Lønfastsættelse og ferie

Det er Enhedslistens principielle holdning, at lønnen i organisationen skal svare til gennemsnitslønnen for faglærte arbejdere i København, og at der skal være enhedsløn jf. Enhedslistens vedtægter. Forbedringer i CO-Industris timelønsoverenskomst og lovgivningsmæssige forbedringer på arbejdsmarkedsområdet vil som hovedregel omfatte Enhedslistens ansatte.

Løn

Enhedstimelønnen beregnes ud fra gennemsnittet af timelønnen for Metal Hovedstadens medlemmer. Lønnen skal følge timelønnen for Metal Hovedstadens medlemmer, hvilket sikres ved at regulere lønnen en gang årligt.

Lønnen reguleres pr. 1. april svarende til gennemsnittet for metalarbejdere i hovedstaden 4. kvartal året før + 2,8 pct.

Den ny regulering finder første gang anvendelse fra april 2025.

Pr. 1. april 2025 er månedslønnen 40088,91kr kr. og timelønnen 250,40 kr.

Ved fratræden beregnes feriepenge med fradrag for evt. udbetalt ferietillæg i indeværende år.

Ferie

Ansatte har ret til 5 ugers ferie med løn per ferieår fra 1. september til 31. august, samt ferietillæg, der udbetales med udgangen af april måned. Ansatte optjener ret til at holde ferie med løn fra første arbejdsdag. Evt. optjente feriepenge modregnes. Hvis en ansat ikke har optjent feriepenge svarende til ferie med fuld løn, skal denne kompenseres herfor. Ansatte, der kompenseres på den måde, har ret til at afholde 2,08 dages ferie med løn for hver måned af ansættelsens varighed i de enkelte ferieår. Der optjenes ferietillæg på 1,95 % årligt.

Fra 1. september 2020 gælder følgende:

Mht. ferie følges Ferielovens bestemmelser. Ferietillægget udgør dog 1,95%.

Feriefridage

Ansatte har ret til 5 feriefridage i et ferieår. Feriefridagene optjenes forholdsmæssigt løbende gennem ferieåret fra 1. sept. til 31. aug. – Dette betyder at der hver måned optjenes 0,42 feriefridage pr. måned. Disse feriefridage kan afholdes i den dertilhørende ferieafholdelsesperiode.

Fritvalgskonto

Ansatte i Enhedslisten har en fritvalgskonto, hvortil Enhedslisten indbetaler en procentdel af den ferieberettigede løn, som stilles til rådighed for den ansattes frie valg.

For årene 2025-2028 indbetales følgende sats af de ferieberettigede løn til fritvalgskontoen:

Frem til 1. januar 2026: 9 %

Fra 1. januar 2026: 10 %

Fra 1. januar 2027: 11 %

Der optjenes ikke feriepenge, ferietillæg og pension af fritvalgsindbetalingen.

Den ansatte kan vælge mellem følgende:

a) Udbetaling af fritvalg

Når der vælges udbetaling af fritvalg, udbetales den aftalte procentsats samtidig med den øvrige løn.

b) Indbetaling af fritvalg som pension

Indbetaling kan kun ske på en arbejdsmarkedspension. Den aftalte procentsats indbetales løbende til pensionsselskabet som ekstraordinær indbetaling.

c) Fritvalgsdage

Når der vælges fritvalgsdage, indsættes den aftalte procentsats løbende på den ansattes opsparingskonto. Fritvalgsdage afholdes løbende efter aftale mellem arbejdspladsen og den enkelte ansatte. Fritvalgsdage afvikles og placeres under hensyntagen til arbejdspladsens tarv og så vidt muligt efter den enkelte ansattes ønske. Fritvalgsdage afholdes fra 1. september til afslutningen af august i det efterfølgende år.

Når der afholdes fritvalgsdage, udbetales der fra den ansattes opsparingskonto et beløb til dækning af det aktuelle indtægtstab, idet der dog aldrig kan udbetales større beløb, end der til enhver tid indestår på den pågældendes opsparingskonto.

Fritvalgsdagene kan først afholdes, efter at ferie og feriefridage er afholdt.

Administration af fritvalgsordningen

Der vælges mellem enten en af mulighederne eller en deling af fritvalg mellem to af mulighederne for et år af gangen.

Valget skal meddeles inden 20. august hvert år. Vælges der frihed nulstilles kontoen hvert år d. 31. august. Herefter udbetales et beløb svarende til de ikke-afholdte fritvalgsdage/timer. Dette kan fraviges efter aftale.

Ansatte, der har mindre end 10 år til folkepensionsalderen kan opspare frivalgsdage til senere afholdelse, f.eks. i forbindelse med arbejdstidsnedsættelse eller til samlet afholdelse ved ansættelsens ophør.

Administrationen af ordningen (fx datoer) kan ændres i perioden, hvis parterne er enige om det.

§ 5 Arbejdstid, rådighed og overarbejde

Alle ansatte i Enhedslisten har selv mulighed for at tilrettelægge en stor del af sin arbejdstid, men som hovedregel skal man være på arbejde i tidsrummet fra kl. 10.00-15.00

Hvis man bliver forhindret i at møde på arbejde inden kl. 10.00 eller man bliver nødt til at gå før kl. 15.00, skal man orientere nærmeste leder.

Hver enkelt ansat registrerer løbende sin arbejdstid og må max være 1 uge bagud i registreringen. Ledelsen fastlægger hvorledes registreringen foregår.

Rådighed

Nærmeste leder og ansat kan, i forbindelse med forhandlinger, HB-møder mv., aftale særlig rådighedstjeneste, hvor en medarbejder i et nærmere defineret tidsrum er tilgængelig og står standby uden for normal arbejdstid uden for arbejdspladsen.

Ved sådanne aftaler har den nærmeste leder ansvar for klart at oplyse om, hvornår standby indtræder og slutter, samt meddele, hvis standby afsluttes tidligere end først anmeldt.

Ved rådighedstjeneste optjenes der 1 times afspadsering som fast genetillæg.

Rådighed og pressevagter

For skemalagte pressevagter, hvor en medarbejder håndterer pressetelefonen uden for normal arbejdstid uden for arbejdspladsen, gælder følgende regler:

Der ydes en 22% compensation for rådighedstjeneste i hverdage og weekender uden for normal arbejdstid, som her regnes som fra før kl. 7.00 og efter kl. 18.00 mandag-torsdag, fra før kl. 7.00 og efter kl. 16.00 på fredage, samt hele weekend- og helligdage. Effektiv arbejdstid registreres pr. påbegyndte 0,5 time. Der gives ikke rådighedskompensation for det tidsrum, hvor der registreres effektiv arbejdstid.

Det er arbejdsgiverens ansvar at tilrettelægge og planlægge pressevagterne, herunder tidsrummet, hvor medarbejderen skal stå til rådighed og håndtere pressetelefonen. Det tidsrum, hvor en medarbejder skal stå til rådighed uden for normal arbejdstid skal dog altid

være ét sammenhængende og uafbrudt forløb. Sidstnævnte regel kan der dog dispenseres hvis dette aftales med tillidsrepræsentanten.

For Christiansborgsekretariatet forudsættes det, at rådighedsvagter på pressekontoret fordeles mellem flere ansatte og som minimum 3, medmindre andet er aftalt med tillidsrepræsentanten.

I tilfælde af større omrokeringer eller nedskæringer, tages minimumsantallet af ansatte som skal dække vagterne op til genforhandling mellem ledelsen og TR.

Overarbejdstimer

Overarbejdstimer kan afspadseres efter aftale med ledelsen. 1 times fri for 1 times overarbejde.

Overarbejde skal være afviklet ned til max 37 timer pr. 1. september. Fristen d. 1. september kan fraviges efter aftale mellem tillidsrepræsentanterne og den relevante ledelse

Overtid over 37 timer på denne dato tabes. Det påhviler ledelsen at sikre, at arbejdsopgaverne tilrettelægges, så dette er muligt. For at sikre de ansatte mulighed for at afvikle ophobninger af overarbejde, der alligevel måtte være opstået, kan ledelsen ikke pålægge ansatte arbejdsopgaver i perioden 15. juni til 1. september, hvis dette forhindrer at den ansatte kan afvikle sit afspadseringstilgodehavende ned til 37 timer. Overarbejde og ferie kan ikke konverteres til penge. Feriefridage kan veksles til løn i helt særlige tilfælde efter aftale med ledelsen.

Minimum 2 ugers ferie skal afholdes i perioden 1. juni til 1. september. Den ansatte har ret til at afholde 3 ugers sammenhængende ferie.

Det er muligt at have op til minus 37 timers afspadsering i perioder, hvor det kan være hensigtsmæssigt; fx i stille perioder op til travle perioder, når man har haft mange halve arbejdsdage o.lign. og efter aftale med ledelsen.

Ansatte har desuden ret til barns 1. og 2. sygedag med løn.

Ansatte har ret til 2 omsorgsdage pr. ferieafholdelsesperiode. Dagene placeres efter aftale med lederen og den ansatte under hensyn til resten af sekretariatets arbejdstilrettelæggelse. Omsorgsdagene afholdes med løn.

Officielle helligdage samt 1. maj, 5. juni, 24. og 31. december er betalte fridage, såfremt de ligger på en af ugens fem første dage.

Grundet generel forventning om fleksibilitet ift. arbejde uden for normal arbejdstid, tildeles alle 1 ekstra betalt fridag. Fridagen lægges så vidt muligt dagen efter Kristi Himmelfart, hvis muligt, ellers på en selvvalgt dato, som på forhånd skal godkendes af nærmeste personaleleder.

Opgørelse af arbejdstid

Enhedslisten er en fleksibel arbejdsplads, hvor der skal være plads til at arbejdsliv og familieliv kan hænge sammen og hvor der kan tages individuelle hensyn.

Disse aftales konkret med ledelsen.

- a) En halv times frokost medregnes i arbejdstiden.
- b) Ansatte, der er ansat som minimum 18,5 timer/uge, har ret til en times motion i arbejdstiden i hele arbejdsuger, dvs. ikke uger, der afbrydes af helligdage eller andre fridage.
- c) Dage med ret til fravær med løn medregnes med det antal timer, den ansatte skulle have arbejdet den pågældende dag. Hvis der ikke er fastsat noget timetal for den pågældende dag, medregnes for fuldtidsansatte 7,4 timer og for ansatte på deltid et forholdsmæssigt timetal. Fravær med ret til løn er f.eks. sygedage, afspadsering, feriedage og tjenestefrihed med løn.
- d) Arbejdet foregår normalt på arbejdsstedet, men kan efter aftale også udføres hjemme, i toget eller andre steder uden for det faste arbejdssted.
- e) Almindelige medlemsaktiviteter i Enhedslisten medregnes ikke. Er den ansatte valgt til et hverv, f.eks. delegeret til årsmødet, regnes dette ikke som arbejde. Bliver den ansatte pålagt arbejde i forb. m. års- eller medlemsmøder regnes dette dog som arbejdstid.
- f) Medlemsaktiviteter i Enhedslisten, som den ansatte deltager i efter pålæg eller anmodning fra arbejdsstedet, medregnes. Det samme gælder aktiviteter, som den ansatte deltager i grundet relevans for den ansattes arbejdsområde.

Opgørelse af arbejdstid i forb. m. tjenesterejser, internat m.m.

- a) Rejsetid i forbindelse med tjenesterejser medregnes. Alle opfordres til at bruge rejsetiden til at lave noget arbejdsrelateret.
- b) En tjenesterejsses længde og varighed beregnes normalt med tjenestestedet som start- og slutpunkt.
- c) Hvis tjenesterejssen har et andet start- og/eller slutpunkt end tjenestestedet kan der kun medregnes arbejdstid for den tid der ligger ud over den tid det normalt tager arbejdstager at komme fra og til arbejdspladsen fra sin egen bopæl.

- d) Ved sommergruppemøder, samarbejdsseminarer, eller lignende arrangementer, der afholdes som internat, medregnes som arbejdstid hele det program, man forventes at deltage i. Heri kan også indgå måltider.
- e) Når ansatte i øvrigt forventes at overnatte væk fra bopælen som en del af udførelsen af arbejdsopgaver, fx i forbindelse med udlandsrejser, afholdelse af seminarer og deltagelse i konferencer og lignende på vegne af partiet, hovedbestyrelsesmøder m.v. tillægges et ulempetillæg på 1,5 arbejdstimer pr. overnatning. Ulempetillægget indskrives i timeregnskabet. Ansatte, der har over 7 overnatninger om året, takseres efter den 7. overnatning med 2 timer i ulempetillæg pr. overnatning.
- f) Ved planlægningen af kurser mm. skal ledelsen inddrages med henblik på at sikre, at den enkelte ansatte ikke belastes af unødigt mange weekenders arbejde, samt for at sikre, at der lægges en plan for afspadseringen af de optjente timer.

§ 6 Pension

Ansatte i Enhedslisten, der er ansat mere end 2 måneder har en arbejdsmarkedspension.

Der indbetales pensionsbidrag, hvis ansættelsen er af mere end 2 måneders varighed. Dette gælder også under forældreorlov på dagpenge. Ferietillæg indgår ved beregningen af pensionen.

Arbejdsgiverbidraget er per 1.5.2025 11 % og medarbejderbidraget er, efter eget valg, 2 eller 4 %.

Ansatte, som er over folkepensionsalderen, kan fravælge pensionsindbetaling og i stedet få et beløb svarende til arbejdsgiverbidraget udbetalt med lønnen.

For kortvarige ansættelser kan bestemmelsen fraviges efter aftale mellem den ansatte, ledelsen og tillidsrepræsentanten.

For ansatte ansat efter 1. marts 2017 gælder følgende:

Den enkelte ansatte vælger pensionskasse/selskab, men pensionsordningen skal indeholde en livsvarig alderspension og en forsikring mod tab af erhvervsevne.

Der henvises i øvrigt til introduktionsmappen for nye ansatte.

§ 7 Barsel

På samme måde som lønnen følger et givet overenskomstniveau, vil forbedringer af barselsforholdene i det øvrige arbejdsmarked, som følge af ændringer i lovgivning, overenskomster eller andet, også slå igennem i forbedrede vilkår for Enhedslistens ansatte.

Udover de generelle rettigheder og pligter i barselslovgivningen, tilbyder Enhedslisten nogle særlige rettigheder som beskrevet nedenfor.

Lønrettigheder under barsel:

- a) Det er en forudsætning for lønretten, at Enhedslisten er berettiget til refusion svarende til den maksimale dagpengesats.
- b) Moderen har ret til løn under graviditetsorlov i 4 uger og 26 ugers orlov efter barnet er født .
- c) Den anden forælder har ret løn under 26 ugers orlov efter fødsel eller modtagelsen for adoptivforældre
- d) Den anden forælders barsel kan afholdes med omgående virkning fra fødslen, også selvom den evt. finder sted før forventet.
- e) Til en social forælder, der har fået overdraget orlov fra den ene forælder og/eller den anden forælder efter reglerne i barselslovens § 23 b, betaler arbejdsgiveren fuld løn. Til et nærtstående familiemedlem, der har fået overdraget orlov fra den ene forælder og/eller den anden forælder efter reglerne i barselslovens § 23 c, betaler arbejdsgiveren fuld løn.

§ 8 Arbejdsmiljø

Sikkerheds- og sundhedsarbejdet varetages gennem samarbejde mellem ledelsen og de ansatte.

Enhedslisten skal som arbejdsgiver sørge for, at arbejdsforholdene sikkerheds- og sundhedsmæssigt er fuldt forsvarlige, samt at arbejdet planlægges, tilrettelægges og udføres således, at det sikkerheds- og sundhedsmæssigt er fuldt forsvarligt.

De ansatte skal medvirke til, at arbejdsforholdene sikkerheds- og sundhedsmæssigt er fuldt forsvarlige indenfor deres arbejdsområde, herunder at de foranstaltninger, der træffes for at fremme sikkerhed og sundhed, virker efter deres hensigt.

Bestemmelsen fortolkes ud fra Arbejdsmiljølovens definitioner og Arbejdstilsynets praksis.

Alle med et ledelsesansvar og arbejdsgiveransvar på Enhedslistens arbejdspladser – det være sig sekretariatsledere mv. – samt TR og AMR-repræsentanter, skal inden for en overskuelig tidsperiode efter udnævnelse gennemgå et kursus om psykisk arbejdsmiljø.

§ 9 Organisationsret

Alle ansatte i Enhedslisten har ret til at organisere sig i en fagforening under FH eller Akademikerne efter eget valg, samt lade sig repræsentere af sin fagforening i forhandlinger med arbejdsgiverparten.

De ansatte er desuden organiseret i den faglige klub for ansatte i hhv. landsorganisationen eller på Folketingssekretariatet.

Forhandlinger med ledelsen varetages af klubbernes valgte repræsentanter. Klubberne repræsenterer ligeledes de ansatte i Samarbejdsudvalget.

§ 10 Ansattes rettigheder til at ytre sig politisk

I lighed med Enhedslistens øvrige medlemmer har de ansatte ret til at udtale sig om politiske spørgsmål, også selvom udtalelsen strider imod Enhedslistens politik og interesse, uden at det får følger for ansættelsesforholdet, under forudsætning af, at man oplyser at man taler på egne vegne og som privatperson.

§ 11 Orlov og tjenestefri i ekstraordinære situationer

Ansatte har ret til orlov uden løn i op til 3 mdr. efter hvert 2. års ansættelse.

Følgende omstændigheder giver ansatte ret til tjenestefrihed med løn:

- a) Pasning af alvorligt syge børn under 18 år, når bopælskommunen har godkendt det
- b) Pasning af nærtstående døende, når bopælskommunen har godkendt det, jvnf. Servicelovens § 119
- c) Borgerligt ombud, fx at være valgtilforordnet, domsmand m.m. (Dog ikke varetagelse af hverv som følge af at være byrådsmedlem)
- d) Op til 1 uge om året, hvis den ansattes barn under 14 år er indlagt på hospital
- e) Der kan gives enkeltstående fridage i forbindelse med dødsfald og begravelse

- f) Derudover kan det aftales at ansatte kan få ret til betalt frihed til hospitalsbesøg, som ikke kan placeres uden for normal arbejdstid, såfremt et nærtstående familiemedlem, for hvem den ansatte er primær omsorgsperson (fx et barn, samlever eller forælder), skal møde på hospitalet. Det er dog en forudsætning, at den ansatte ikke har uforbrugte omsorgsdage. Ellers bruges disse først.

Følgende omstændigheder giver ansatte ret til tjenestefrihed uden løn:

- a) Pasning af nærtstående med betydelig og varig nedsat fysisk og psykisk funktionsevne (Serviceloven § 118)
- b) Force majeure
- c) Tvingende familiemæssige årsager

§ 12 Kompetenceudvikling

Det er et fælles anliggende for ledelse og ansatte at den enkelte løbende udvikler sine faglige, organisatoriske og personlige kompetencer. Kompetenceudvikling relaterer sig både til den ansattes nuværende og fremtidige arbejdsliv.

I forbindelse med MUS-samtalerne fastlægger ledelse og ansatte en kompetenceudviklingsplan for den enkelte og drøfter konkrete kompetenceudviklings/efteruddannelsesinitiativer for det kommende år, både mht. finansiering og tidsforbrug. I drøftelsen inddrages både de frie efteruddannelsesmidler (§ 13) og arbejdspladsens efteruddannelsesmidler (§ 14). Kompetenceudvikling/efteruddannelse kan samfinansieres mellem de to finansieringsformer.

§ 13 Fri efteruddannelse

Efter et års ansættelse optjener ansatte ret til økonomisk bidrag til fri efteruddannelse.

Den fulde efteruddannelsesopsparing er 10.000 kr. for hvert års ansættelse (1. år undtaget), dog maks. 50.000 kr. Opgørelsen laves ud fra et glidende år, hvorfor et evt. forbrug i det forgangne år indebærer en ny opsparing inden for det fastsatte loft.

Ansatte, der arbejder 18,5 timer og mere om ugen optjener det fulde efteruddannelsesbeløb. Ansatte der arbejder mindre end 18,5 timer om ugen optjener halvdelen af det fulde efteruddannelsesbeløb.

Efteruddannelsesopsparingen kan alene anvendes til efteruddannelsesaktiviteter, der efter praksis i SKAT er skattefrie. På forlangende oplyses hvor meget der er hensat og evt. forbrugt. Alle har ret til 2 ugers efteruddannelse pr. år efter eget valg med løn.

Tidspunktet for kurser/efteruddannelse skal godkendes af ledelsen, således at der tages hensyn til resten af sekretariatets arbejdstilrettelæggelse.

Efteruddannelse kan afholdes løbende i ansættelsen eller i opsigelsesperioden.

Ved afskedigelser kan individuelt opsparede efteruddannelsesmidler tages i anvendelse. Midlerne skal blot være disponeret inden udløb af opsigelsesperioden.

§ 14 Efteruddannelse i øvrigt

Der afsættes hvert år en sum på budgettet til efteruddannelse ud over den fri efteruddannelse og det skal fremgå af budgettet hvor mange penge der er afsat til formålet. Hvis det samlede behov overstiger det afsatte beløb er det ledelsens ansvar at prioritere og optage drøftelse med det lokale SU om evt. tilpasning af de afsatte midler.

§ 15 Udtalelse

Ansatte har altid ret til en udtalelse. Udarbejdelse af udtalelsen bør ske i samarbejde mellem den ansatte og arbejdsgiver.

§ 16 Tillidsrepræsentanter mv.

- a) Enhedslisten anerkender den af klubben valgte TR og dennes suppleant som forhandlingsberettigede repræsentanter for klubben.
- b) Tillidsrepræsentanterne skal godkendes af deres respektive faglige organisation, som anmelder valget til ledelsen.
- c) TR og dennes suppleant kan ikke afskediges, hvis ikke tvingende grunde taler derfor, og arbejdsforholdet kan ikke afbrydes, før pågældendes organisation har haft lejlighed til at prøve afskedigelsens berettigelse ved fagretlig behandling. Dog kan beskyttelsesreglerne ikke sætte Enhedslistens rotationsregler eller andre dele af partiets vedtægter ud af kraft. Endvidere betragtes udmeldelse af Enhedslisten som en opsigelse, hvilket også er gældende for TR og dennes suppleant. Arbejdsmiljørepræsentanter er beskyttet på samme vis. Beskyttelsen omfatter ikke arbejdsmiljørepræsentantsuppleanter.
- d) Enhedslisten anerkender at TR og TR-suppleanten har ret til tillidsmandsuddannelse i op til 6 uger i året efter valget og derefter årligt op til 2 ugers årlig selvvalgt uddannelse i forbindelse med deres hverv. Der modtages normal løn i disse uger. De op til 6 ugers uddannelse i det første år efter valget gennemføres primært via de uddannelser, som de faglige organisationer udbyder til deres medlemmer. De to ugers selvvalgt uddannelse kan også foregå via disse udbud, men har ellers et omkostningsloft på 10.000 kr. pr. uge. Længere

uddannelsesforløb kan etableres ved brug af de pågældendes efteruddannelseskonto.

- e) TR eller dennes suppleant inddrages i alle sager om ansættelser, afskedigelser og advarsler og skal være til stede som bisidder ved møder mellem ledelse og ansatte i sådanne sager. Inddragelsen ved ansættelser kan ske ved at TR eller dennes suppleant deltager i ansættelsesudvalg som observatør. Ligeledes anerkender Enhedslisten, at den pågældendes faglige organisation kan inddrages i sager om advarsler og afskedigelser.
- f) Hvis en ansat ønsker det, kan TR eller i dennes fravær suppleanten deltage som bisidder ved alle andre møder med ledelsen – herunder også MUS-samtaler.
- g) Enhedslisten garanterer TR og dennes suppleant den nødvendige tid til at udføre deres hverv, herunder tid til information af de personer de repræsenterer.
- h) Information fra ledelsen der vedrører arbejdsforhold i bred forstand formidles via eller efter aftale med TR. Dette gælder ikke informationer, der vedrører Enhedslistens arbejde og politik.
- i) Ved forhandlinger eller drøftelser med ledelsen kan TR altid vælge at suppleanten også deltager.
- j) Det er TR og TR-suppleantens pligt både over for organisationen og over for Enhedslisten at medvirke til at fremme og vedligeholde gode og rolige arbejdsforhold. Den samme pligt påhviler ledelsen.

§ 17 Retsforhold

Som retsgrundlag for overenskomstforholdet gælder den til enhver tid gældende Hovedaftale mellem Kooperationen og LO/FH.

Da hver af de underskrivende organisationer er selvstændige parter i overenskomsten, har den enkelte organisation en selvstændig påtaleret. Hvis organisationen er medlem af henholdsvis FTF og Akademikerne, træder den enkelte organisation ind i stedet for LO.

Unigheder af faglig karakter, herunder om fortolkningen af eller påstået brud på overenskomsten, skal søges løst ved lokal forhandling mellem repræsentanter fra den faglige klub og ledelsen.

Opnås der ikke enighed ved denne forhandling, afholdes der mægling, hvor organisationen/organisationerne deltager. Begæret mæglingssmøde skal afholdes inden 14 dage. Opnås der her enighed om løsningen, er denne bindende for parterne.

Opnås der ikke enighed ved mæglingen, kan sagen, når en af parterne ønsker det, afgøres ved voldgift. Voldgiftsretten nedsættes efter Hovedaftalens regler for behandling af faglig strid.

Ved afskedigelse af en ansat må vilkårigheder ikke finde sted. Såfremt den pågældende har været uafbrudt ansat i Enhedslisten i mere end 9 måneder og tillidsrepræsentanten/ den pågældendes faglige organisation skønner, at afskedigelsen ikke er rimeligt begrundet i den pågældendes eller Enhedslisten forhold, kan de kræve spørgsmålet forhandlet med ledelsen.

Opnås der ikke enighed ved forhandlingen, kan sagen inden for en frist af 15 dage begæres behandlet i en voldgiftsret nedsat efter Hovedaftalens regler for behandling af faglig strid.

Hvis retten finder afskedigelsen urimeligt begrundet, kan voldgiften underkende afskedigelsen. Finder retten afskedigelsen urimeligt begrundet, men at ansættelsesforholdet ikke kan fortsætte, kan voldgiften bestemme, at Enhedslisten skal betale den pågældende en godtgørelse. Størrelsen af denne skal afhænge af sagens omstændigheder og den pågældendes anciennitet. Godtgørelsen kan ikke overstige 52 ugers løn beregnet efter den pågældendes gennemsnitlige løn gennem det sidste år.

§ 18 Gyldigheds- og opsigelsesbestemmelser

Overenskomsten er gældende fra den 1. marts 2025 og kan af parterne hver for sig opsiges med 3 måneders varsel til en 1. marts, dog tidligst til den 1. marts 2028.

Selvom aftalen er opsagt og udløbet, er den gældende, indtil en ny overenskomst er indgået, eller en af parterne har frigjort sig fra den gennem konflikt.

Organisationerne giver den faglige klub bemyndigelse til at forhandle og forny overenskomsten under forudsætning af organisationernes endelige godkendelse.

Underskrifter

For Enhedslistens Landsorganisation

Dato

Dato

Underskrift

Underskrift

Rasmus Holme Nielsen

Charlotte Broe

Enhedslistens Forretningsudvalg

Sekretariatsleder

For Enhedslistens Folketingsgruppe

Dato

Dato

Underskrift

Underskrift

Peder Hvelplund

Jon Burgwald

Gruppeformand

Sekretariatsleder

**For Klubben af partiarbejdere i
Enhedslistens Landsorganisation**

Dato

Underskrift

Sidse Jeppesen

Formand for klubbens bestyrelse

**For Klubben af partiarbejdere i
Enhedslistens Folketingssekretariat**

Dato

Underskrift

Lotte Thurøe Andersen

Formand for klubbens bestyrelse

For 3F København

Dato

Underskrift

Caja Bruhn

For HK

Dato

Underskrift

Helle Thorsen

For PROSA/ØST

Dato

Underskrift

Mirjam Spetzler

For Djøf

Dato

Underskrift

Rene Rasmussen

For DM (Dansk Magisterforening)

Dato

Underskrift

Anna Friis Jensen

For DJ

Dato

Underskrift

Marianne Molin

For IDA

Dato

Underskrift

Sanne Smith