

Protokollat

- om kompetenceudvikling og uddannelsesfond

Mellem Mejeribrugets Arbejdsgiverforening og Fødevarerforbundet NNF, Fagligt Fælles Forbund samt Danske Mejeristers Fagforening/Dansk Funktionærforbund er der indgået følgende aftale:

1. Baggrund

Ved overenskomstforhandlingerne i 2008 blev drøftet krav til og ændring af Fællesoverenskomstens § 22. Efter- og videreuddannelse.

Forhandlingerne blev afsluttet ved, at parterne indgik følgende aftale:

PROTOKOLLAT om kompetenceudvikling

"Parterne er enige om, at der etableres en kompetenceudviklingsfond, hvortil der med virkning fra 1. april 2009 indbetales det aftalte beløb, jf. HTS' aftale herom fra 2007.

Principperne i denne HTS-aftale såvel som HTS' aftale om kompetenceudvikling skal tekstmæssigt tilpasses mejeribrugets forhold samt i særdeleshed § 22."

2. Udgangspunkt

HTS indgik ved OK 2007 vedlagte protokollater nr. 12 (om kompetenceudvikling) og nr. 13 (om kompetencefond).

3. Kompetenceudvikling (HTS nr. 12)

Der er mellem parterne enighed om, at udformningen af § 22 i sit hele forstås således, og at denne tekst danner udgangspunkt for overenskomstfornyelsen 2011:

"§ 22. Efter- og videreuddannelse

Efter- og videreuddannelse er af væsentlig betydning for såvel virksomhedernes som medarbejdernes fortsatte udvikling. Overenskomstens parter anbefaler derfor, at den enkelte medarbejder får mulighed for at forbedre og udvikle sine kvalifikationer.

Kapitel A Generelt

Stk. 1. Deltager en medarbejder på virksomhedens foranledning i en uddannelse, der er godkendt af organisationerne, udredes forskellen mellem kursusgodtgørelse og medarbejderens normale løn af arbejdsgiveren. Under uddannelsesforløbet betales feriepenge og pension.

Stk. 2. Det anbefales, at der gives medarbejderne frihed - uden løn - til at deltage i ønskede uddannelsesforløb under den forudsætning, at uddannelsen kan tilrettelægges under hensyn til virksomhedens forhold.

Stk. 3. Aftalt uddannelse planlægges og betales som arbejde jf. overenskomstens bestemmelser herom.

Kapitel B

Mejeribrugets Uddannelsesfond

Med det formål, at medvirke til kompetenceudvikling af medarbejderne etableres en uddannelsesfond. Fondens bestyrelse beslutter i hvilket omfang, der kan ydes økonomisk støtte til de nedenstående uddannelsesaktiviteter således, at virksomhedens omkostninger herved afholdes ved, at medarbejderen betales normal timeløn ekskl. tillæg jf. stk. 3, hvorefter eventuel offentlig støtte samt tilskud fra Mejeribrugets Uddannelsesfond eller virksomhedens uddannelsesudvalg tilgår virksomheden.

Individuel kompetencevurdering

Stk. 4. Alle medarbejdere gives ret til – under fornødent hensyn til virksomhedens forhold – at deltage i en individuel kompetencevurdering (IKV), og der gives under samme betingelser ret til at deltage i uddannelsesaktiviteter, der leder frem til uddannelse på faglært niveau.

Grundlæggende færdigheder

Stk. 5. Alle medarbejdere gives ret til – under fornødent hensyn til virksomhedens forhold – at deltage i en afklaring af, om de har tilstrækkelige grundlæggende læse-, skrive- eller regnefærdigheder, og der gives under samme betingelser ret til at deltage i relevante læse-, skrive eller regneuddannelsesforløb.

Optjening af ret til uddannelse

Stk. 6. Den enkelte medarbejder har – under fornødent hensyn til virksomhedens forhold – efter 9 måneders beskæftigelse ret til indtil to ugers frihed (uden løn) om året til deltagelse i selvvalgt efter- og videreuddannelse.

Der kan dog ydes løn, svarende til 85 % af normal timeløn ekskl. tillæg.

Ved fortsat beskæftigelse i samme virksomhed har medarbejderen ret til at akkumulere retten til uddannelse i maksimalt 3 år (6 uger efter 3 år) således, at medarbejderen overfor virksomheden før afslutningen af et beskæftigelsesår meddeler virksomhedens ledelse, at uddannelsesrettigheden helt eller delvist ønskes overført til næste år.

Stk. 7. Hvis en medarbejder ønsker det, kan tillidsrepræsentanten bistå medarbejderen i forbindelse med udviklingen af dennes kompetence-/uddannelsesplan.

Hvis der ikke er valgt en tillidsrepræsentant i virksomheden har medarbejderen ret til bistand af forbundenes lokale afdelinger.

Ved opsigelse

Stk. 8. Medarbejdere, der har været uafbrudt beskæftiget i virksomheden i mindst 1 år, og som afskediges på grund af omstruktureringer, nedskæringer, virksomhedslukning eller andre på virksomheden beroende forhold, er berettiget til at deltage i et for medarbejderen relevant kursus af op til 2 ugers varighed, inden for

f.eks. AMU, FVU eller andre uddannelses tilbud, hvortil der gives offentlig deltagerstøtte på dagpengeniveau.

Arbejdsgiveren dækker udgifterne ved deltagerbetaling op til max. 1.500 kr.

Kursusdeltagelsen skal finde sted i opsigelsesperioden.

Disse regler finder dog ikke anvendelse over for medarbejdere, der er berettiget til efterløn eller pension fra arbejdsgiveren eller fra det offentlige.”

Dette pkt. 3 er overenskomstaftalt, og kan alene forhandles og opsiges jf. Hovedaftalen mellem SALA – LO.

4. Kompetencefond (HTS nr. 13)

Parterne er enige om, at følgende udmønter og tilpasser principper og tekst i HTS nr. 13 til mejeribrugets forhold:

- a. Der oprettes Mejeribrugets Uddannelsesfond.
- b. Fonden administreres af Administration & Service A/S (PensionDanmark) jf. vedtagelse i fondens bestyrelse.
- c. Fonden finansieres (etablering, drift og refusionsudbetalinger) indtil 1. april 2011 af de beløb pr. fuldtidstidsansat medarbejder, der er aftalt ved overenskomstfornyelsen 2008.
- d. En virksomhed kan forlods disponere over et beløb, der svarer til de af virksomheden i det pågældende kalenderår indbetalte beløb til fonden. Dette forudsætter dog, at der er valgt en tillidsrepræsentant i virksomheden, samt at der er nedsat et uddannelsesudvalg, hvoraf halvdelen er udpeget af fællesforbundene og halvdelen af virksomheden. Det er en forudsætning, at medlemmerne af uddannelsesudvalget er ansat i virksomheden. Tillidsrepræsentanten indgår på medarbejdersiden, med mindre denne vælger at delegere sin udvalgsplads til en kollega. Uddannelsesudvalget skal endvidere godkendes af såvel et flertal på lønmodtager- som arbejdsgiverside i bestyrelsen for Mejeribrugets Uddannelsesfond.

Koncernvirksomheder med flere arbejdssteder kan vælge at etablere et koncernuddannelsesudvalg. Forudsætningen herfor er dog, at virksomheden årligt afholder en konference med deltagelse af en medarbejder- og ledelsesrepræsentant fra hvert arbejdssted. Formålet med denne konference er gennem dialog at sikre forbindelsen mellem de enkelte arbejdssteder og koncernuddannelsesudvalget.

Reglerne for tildeling af tilskud fra fondsmidler i virksomhedernes uddannelsesudvalg skal følge retningslinjerne fra Fondens bestyrelse.

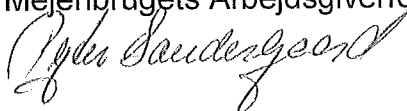
Hvis et virksomhedsuddannelsesudvalg har disponeret over alle ”egne midler”, kan der søges om midler til yderligere aktiviteter i den centrale fond.

Mejeribrugets Uddannelsesfond støtter – inden for de økonomiske muligheder og efter ansøgning – kompetenceudviklingsaktiviteter som beskrevet ovenfor.

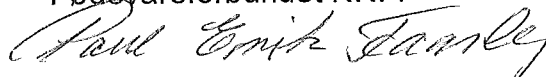
Dette pkt. 4 kan af en af parterne opsiges med 6 måneders varsel til 1. januar for så vidt angår valg af administrator.

København, den 1. september 2009

For
Mejeribrugets Arbejdsgiverforening:



For
Fødevarerforbundet NNF:



For
Fagligt Fælles Forbund:



For
Danske Mejeristers Fagforening /
Dansk Funktionærforbund

