

Overenskomst for akademikere ansat i Folkekirkens Nødhjælp

Indhold

§ 1 Overenskomstens område.....	1
§ 2 Tidsbegrænset ansættelse	2
§ 3 Løn	2
§ 4 Pension	3
§ 5 Arbejdstid	4
§ 6 Merarbejde og rejser	4
§ 7 Ferie	5
§ 8 Tjenestefrihed	5
§ 8a Omsorgsdage, børn.....	6
§ 8b Omsorgsdage, forældre	6
§ 9 Orlov	6
§ 10 Uddannelse.....	7
§ 11 Afskedigelse.....	7
§ 12 Tillidsrepræsentanter.....	8
§ 13 Afskedigelse af tillidsrepræsentanter.....	9
§ 14 Mægling og voldgift.....	10
§ 15 Nedskæringer og omstruktureringer	10
§ 16 Aftalens ikrafttræden og ophør	11
Bilag 1 Protokollat om special- og chefkonsulenter samt chefkonsulenter med personaleledelse i Folkekirkens Nødhjælp	12

§ 1 Overenskomstens område

Stk. 1

Overenskomsten omfatter kandidater og bachelorer, som er berettiget til medlemskab af en organisation under Akademikernes Centralorganisation, og hvor der i udførelsen af arbejdsopgaverne gøres brug af medarbejdernes uddannelsesmæssige kvalifikationer. En oversigt over organisationerne findes som bilag 1 i den til enhver tid gældende "Overenskomst for akademikere i staten".

Stk. 2

Aftalen gælder ikke afdelingschefer og stillinger derover. Endvidere gælder aftalen ikke lantedirektører.

Stk. 3

Aftalen gælder Folkekirkens Nødhjælps udsendte medarbejdere, hvis de opfylder betingelserne i stk.1. Udsendte medarbejdere er ansatte i HQ, som udsendes fra HQ med henblik på at returnere til en stilling i HQ.

I øvrigt henvises der til de til enhver tid gældende håndbøger for udsendte medarbejdere, Handbook for DCA expatriate personnel – family postings, og Handbook for DCA expatriate personnel – "non" family postings.

Stk. 4

Angående emner, som ikke er berørt i denne overenskomst, henvises til Folkekirkens Nødhjælps medarbejderhåndbog med de til enhver tid seneste opdateringer.

Stk. 5

Ansatte under nærværende overenskomst er omfattet af funktionærloven.

§ 2 Tidsbegrænset ansættelse

Stk. 1

Medarbejdere, der er ansat på tidsbegrænset kontrakt, er også dækket af denne overenskomst.

§ 3 Løn

Stk. 1

Medarbejdere med en kandidatgrad samt bachelorer modtager en grundløn, som følger overenskomsterne mellem Finansministeriet og AC-organisationerne. Medarbejdernes grundløn beregnes efter lønskalaen i forhold til deres kandidatalder, hvorved forstås det antal år, den pågældende efter bestået eksamen har været beskæftiget med arbejde, hvor der er gjort brug af den pågældendes uddannelse.

Stk. 2

Fuld lønanciennitet optjenes ved mindst 15 timers beskæftigelse pr. uge i gennemsnit. Ved beskæftigelsesgrad på under 15 timer pr. uge optjenes lønanciennitet forholdsmæssigt.

Stk. 3

Enhver anciennitetsbetinget lønstigning – drejedato – sker hver den 1. april og den 1. oktober.

Stk. 4

Folkekirkens Nødhjælp følger den statslige overenskomst i indførelse af nyt lønsystem for AC-medarbejdere.

Der findes følgende tillæg: sluttrinstillæg I, sluttrinstillæg II, rådighedstillæg, funktionstillæg, kvalifikationstillæg, udligningstillæg, samt tillæg for ekstraordinær indsats.

Stk. 5

Efter aftale mellem Folkekirkens Nødhjælp og klubben ydes der den enkelte medarbejder tillæg til basislønnen. Alle tillæg er pensionsgivende.

Der kan ydes medarbejderen funktions- og kvalifikationstillæg i overensstemmelse med de retningslinjer for ydelse af tillæg, der er vedtaget af SU.

Sluttrinstillæg I og II

Til alle, der aflønnes på sluttrin og har stået på dette trin mindst 1 år, ydes der et tillæg, Sluttrinstillæg I, på 1.205,24 kr. pr. måned (1. april 2015-niveau, 14.462,88. pr. år.). Til alle, der har stået på Sluttrinstillæg I i 2 år, tildeles Sluttrinstillæg II på 617,67 kr. pr. måned (1. april 2015-niveau). Begge tillæg reguleres som øvrige løndelev.

Stk. 6

Lønforhandling, herunder indplacering af nye medarbejdere, finder sted mellem tillidsrepræsentanten og Folkekirkens Nødhjælps ledelse.

§ 4 Pension

Stk. 1

Der tilbydes medarbejderne en pensionsopsparing, hvortil Folkekirkens Nødhjælp indbetaler 12,17% og medarbejderen 6,08% af den i § 3 angivne løn, inklusive tillæg. Pr. 1. april 2025 indbetaler Folkekirkens Nødhjælp 13,25 % og medarbejderen 6,08 % af den i § 3 angivne løn, inklusive tillæg.

Stk. 2

Folkekirkens Nødhjælp har indgået en fælles firmapensionsordning med henblik på at skabe bedre pensions- og forsikringsvilkår for alle medarbejdere i FKN. Aftalen er indgået efter et forløb, hvor repræsentanter for ledere og medarbejdere (herunder tillidsrepræsentanten for AC) har drøftet og aftalt vilkårene med et pensionsmæglerfirma. Fremover vil medarbejdere, der er fastansat efter 1. april 2015, obligatorisk være med i Folkekirkens Nødhjælps firma-pensionsordning. For eksisterende medarbejdere, der er ansat før denne dato, er ordningen frivillig. For tidsbegrænset ansatte er ordningen ligeledes frivillig.

Stk. 3

Såfremt en tidsbegrænset ansat medarbejder efter to måneders ansættelse ikke har oplyst FKN om medarbejderens pensionskasse, indbetaler FKN pensionen til FKNs firmapensionsordning.

Stk. 4

Der indføres en vis fleksibilitet med hensyn til det pensionsbidrag, der ligger ud over 12%. Minimum 4% i egetbidrag og 8% i arbejdsgiverbidrag skal indbetales til pensionskassen, mens medarbejderen kan få den resterende del udbetalt som løntillæg. Som udgangspunkt vil det fulde pensionsbidrag (arbejdsgiver/medarbejder) blive indbetalt til pensionskassen, medmindre medarbejderen skriftligt anmoder om den fleksible ordning.

Stk. 5

For medarbejdere, der har nået folkepensionsalderen, kan det mellem Folkekirkens Nødhjælp og medarbejderen aftales, at der ikke indbetales til pensionsordningen. Folkekirkens Nødhjælps pensionsbidrag kan i stedet udbetales som et ikke-ferieberettiget løntillæg, idet der i dette beløb er indeholdt feriegodtgørelse.

Aftalen kan indgås, såfremt det er muligt i forhold til pensionsselskabet og med medarbejderes iagttagelse af eventuelle konsekvenser.

§ 5 Arbejdstid

Stk. 1

Arbejdstiden følger de til enhver tid gældende regler for arbejdstid i staten for AC'ere.

§ 6 Merarbejde og rejser

Stk. 1

For 'pludseligt opstået merarbejde', herunder daglige små overskridelser af arbejdstiden, i rimeligt omfang betales der rådighedstillæg. I øvrigt henvises til de til enhver tid gældende fleks- og rejserregler i FKN, som findes i Personalehåndbogen.

Stk. 2

Beordret merarbejde, udover det i stk. 1 nævnte, godtgøres efter reglerne i stk. 3-5.

Stk. 3

Der gives ved merarbejde erstatningsfrihed af samme varighed som det præsterede merarbejde med tillæg af den i stk. 5 nævnte procentsats.

Stk. 4

Merarbejde skal som hovedregel afspadseres, kun i helt ekstraordinære tilfælde og undtagelsesvis sker der udbetaling.

Stk. 5

Honorering af merarbejde sker med den pågældendes normale timeløn med et tillæg på 50%.

Stk. 6

Ved arbejde på ikke-arbejdsdage (lørdag, søndag eller helligdage) afspadseres med tillæg på 50%.

§ 7 Ferie

Stk. 1

Medarbejderne er berettiget til ferie i henhold til ferielovens regler.

Stk. 2

Der udbetales feriegodtgørelse på halvanden procent af det foregående års ferieberettigede løn. Hvis ferietillægget udbetales, før ferien begynder, kan dette kræves modregnet ved indbetaling til Feriekonto ved fratræden.

Stk. 3

Der ydes erstatningsferie for dokumenteret sygdom af over en uges varighed under ferie. Se i øvrigt reglerne i personalehåndbogen.

Stk. 4

Medarbejderne har desuden ret til 5 særlige feriefridage årligt. Det bør tilstræbes, at feriefridagene afholdes forlods før den ordinære ferie. Feriefridagene er ikke omfattet af Ferieloven.

Stk. 5

Ikke afholdt ferie kan overføres én gang til det næste ferieår. Der henvises i øvrigt til de til enhver tid gældende regler iht. ferieloven.

Stk. 6

Grundlovsdag, 24. og 31. december er fridage med løn.

Stk. 7

Ved egen flytning har en medarbejder ret til en dags tjenestefrihed med løn.

§ 8 Tjenestefrihed

Stk. 1

Overenskomsten følger de til enhver tid gældende regler i overenskomst for akademikere i staten vedrørende barsel- og adoptionsorlov, sorgorlov, reglerne vedrørende frihed på barns første og anden sygedag samt vedrørende pasning af alvorligt syge børn.

Stk. 2

Lægebesøg, tandlægebesøg, lægeordineret ambulant behandling samt deltagelse i egne børns obligatoriske helbredsundersøgelser kan ske i arbejdstiden.

Stk. 3

Med hensyn til øvrige ordninger for tjenestefrihed i forbindelse med højtider og særlige helligdage, tjenestefrihed ved markante personlige mærkedage og familiebegivenheder henvises til Folkekirkens Nødhjælps medarbejderhåndbog.

Der kan i særlige tilfælde gives frihed med løn efter aftale med nærmeste leder. Det kan f.eks. dreje sig om fravær i forbindelse med eksamen eller begravelse i nærmeste familie.

§ 8a Omsorgsdage, børn

Stk. 1

Til medarbejdere med børn ydes 2 omsorgsdage pr. kalenderår pr. barn til og med det kalenderår, hvori barnet fylder 7 år. En medarbejder kan således maksimalt optjene 16 omsorgsdage pr. barn. De første 2 omsorgsdage tildeles på fødselstidspunktet eller på tiltrædelsestidspunktet. Hvis man pga. barsel/forældreorlov ikke kan nå at afholde de første to tildelte omsorgsdage inden for kalenderåret, hvor barnet er født, kan disse to dage videreføres til det følgende kalenderår. Derudover har man ikke mulighed for at overføre omsorgsdage til andre kalenderår.

Stk. 2

Omsorgsdagene kan afholdes som hele og halve dage. Bliver medarbejderen syg under en holdt omsorgsdag, har man ikke ret til en erstatningsdag.

Stk. 3

Der kan maksimalt afholdes to omsorgsdage pr. år pr. barn. Alle omsorgsdage skal være afholdt inden barnet fylder 8 år. Såfremt omsorgsdagene ikke er anvendt ved periodens udløb, bortfalder de.

Stk. 4

Såfremt medarbejderen fratræder sit job i Folkekirkens Nødhjælp, bortfalder dagene og kan ikke konverteres til kontant udbetaling.

§ 8b Omsorgsdage, forældre

Stk. 1

Medarbejderen kan årligt få op til 3 omsorgsdage med løn til at tage sig af særligt plejkrævende forældre. Omsorgsdagene skal godkendes af nærmeste leder og placeres, så der i videst muligt omfang tages hensyn til varetagelsen af vigtige arbejdsopgaver. Hvor der er behov for pleje i længere perioder, henvises til reglerne om pasningsorlov og plejeorlov i Folkekirkens Nødhjælps orlovspolitik.

Stk. 2

Dagene kan ikke akkumuleres fra år til år, og såfremt medarbejderen fratræder sit job i Folkekirkens Nødhjælp, bortfalder dagene i det øjeblik medarbejderen opsiges sin stilling.

Stk. 3

Omsorgsdagene kan afholdes som timer. Bliver medarbejderen syg under afholdelse, har man ikke ret til erstatningstimer.

§ 9 Orlov

Stk. 1

Der kan ydes orlov i henhold til Folkekirkens Nødhjælps seneste opdaterede orlovspolitik.

Stk. 2 – Faglig orlov

I FKN har man som medarbejder ret til 1 uges faglig orlov ved minimum 24 måneders ansættelse. Orloven kan afholdes første gang i det andet kalenderår efter ansættelsen. Herefter vil man have ret til at afholde 1. uges faglig orlov hvert andet kalenderår, forudsat, at man opfylder betingelsen for tildeling af faglig orlov.

Tidsbegrænset ansatte, har samme rettigheder, når det er dokumenteret, at de samlet set vil opnå 24 måneders ansættelse eller derover. Orloven er med løn.

Hensigten med orloven er at sikre faglig opkvalificering og forøget trivsel.

Endvidere gælder:

- Orloven kan normalt ikke akkumuleres. Orloven kan udskydes op til to år, således at medarbejderen stadig har mulighed for at afholde to ugers orlov hvert fjerde år, hvis dette måtte være dennes ønske. En udskydelse udsætter ikke tidspunktet for den næste afholdelse af orlov. Det vil fortsat være 2 år efter det år, man først havde kvalificeret sig til at afholde orloven. Orloven skal som udgangspunkt holdes i et samlet forløb, men den nærmeste leder kan give tilladelse til, at orloven opdeles inden for et kalenderår.
- Orloven kan ikke tages med til andet arbejdssted, og den kan ikke konverteres til løn, ferie, e.l.
- Det øjeblik, man har sagt op, mister man retten til orlov.
- Orloven skal placeres i samarbejde med nærmeste chef. Orloven skal planlægges i god tid og på en måde, så det ikke går ud over den enkeltes trivsel

§ 10 Uddannelse

Stk. 1

Medarbejderen har ret til frihed med løn til bevilget efteruddannelse.

Stk. 2

Der henvises til Folkekirkens Nødhjælps orlovspolitik og kompetencestrategi vedtaget i SU.

§ 11 Afskedigelse

Stk. 1

Folkekirkens Nødhjælp skal skriftligt meddele enhver uansøgt afskedigelse begrundet i vedkommendes egne forhold til den pågældende medarbejder samt vedkommendes tillidsrepræsentant.

Stk. 2

Skønner fagforeningen, at en opsigelse ikke kan anses for rimeligt begrundet i medarbejderens eller virksomhedens forhold, kan den inden for en frist af en måned efter opsigelsen kræve spørgsmålet forhandlet med Folkekirkens Nødhjælp.

Stk. 3

Afskedigelse af en medarbejder på grund af sygdom kan alene ske med de gældende varsler i henhold til funktionærloven, idet 120-dages-regelen (Funktionærlovens § 5, stk. 2) ikke kan bringes i anvendelse.

Stk.4

Såfremt en medarbejder er blevet afskediget på grund af sygdom, er Folkekirkens Nødhjælp indstillet på at genansætte vedkommende, såfremt pågældende på ny bliver arbejdsdygtig, og forudsat at forholdene i øvrigt muliggør dette.

§ 12 Tillidsrepræsentanter

Stk. 1

AC-medarbejderne har ret til at vælge en tillidsrepræsentant og tillige en suppleant til denne. Valget af tillidsrepræsentant og suppleant skal godkendes af den relevante faglige organisation og skriftligt anmeldes af denne over for Folkekirkens Nødhjælp. Folkekirkens Nødhjælp er berettiget til inden for en frist på tre uger efter anmeldelsens modtagelse at fremsætte begrundet indsigelse over for den faglige organisation.

Stk. 2

Under tillidsrepræsentantens fravær fungerer suppleanten i dennes sted og nyder samme rettigheder som tillidsrepræsentanten.

Stk. 3

Det tilstræbes, at valgene gælder for to år ad gangen. Ved genvalg skal fornyet anmeldelse ikke finde sted.

Stk. 4

Det er tillidsrepræsentantens pligt såvel over for den faglige organisation som over for Folkekirkens Nødhjælp at gøre sit bedste for at fremme og vedligeholde rolige og gode arbejdsforhold. Tilsvarende pligt påhviler Folkekirkens Nødhjælps ledelse.

Stk. 5

Tillidsrepræsentanten fungerer som talsmand for de medarbejdere, vedkommende er valgt blandt, og kan som sådan over for ledelsen forelægge forslag, henstillinger og klager fra medarbejderne samt optage forhandling om lokale spørgsmål.

Stk. 6

Tillidsrepræsentanten skal holdes orienteret ved forestående afskedigelser samt i tilfælde af planer om øvrige forandringer i medarbejdernes tjenesteforhold som fx større strukturændringer og væsentlige ændringer i arbejdsopgaverne. Se i øvrigt § 15, stk. 1.

Stk. 7

Tillidsrepræsentanten må anvende den tid, der er nødvendig til tillidsrepræsentantarbejdets udførelse. Den anvendte tid regnes med i arbejdstiden. Tillidsrepræsentanten skal søge at tilrettelægge tillidsrepræsentantarbejdet således, at arbejdet forstyrres mindst muligt.

Stk. 8

Hvis det er nødvendigt, at tillidsrepræsentanten for at opfylde sine forpligtelser må forlade sit arbejde, skal der forud træffes aftale herom med den nærmeste leder. Såfremt tillidsrepræsentanten i en akut situation ikke har truffet aftale herom, skal ledelsen ved først givne lejlighed orienteres om fraværet.

Stk. 9

Under tillidsrepræsentantarbejdet aflønnes tillidsrepræsentanten med sædvanlig løn. Endvidere betaler virksomheden tillidsrepræsentantens eventuelle transportomkostninger i forbindelse med hvervets udførelse.

Stk. 10

Såfremt ledelsen af faglige årsager lægger beslag på tillidsrepræsentanten uden for den normale arbejdstid, herunder på forud fastsatte fridage, ydes kompensation i forholdet én til én.

Stk. 11

Folkekirkens Nødhjælp yder i rimeligt omfang tjenestefrihed med løn for tillidsrepræsentantens og suppleantens deltagelse i faglige kurser m.v. Transportomkostninger dækkes kun i det omfang, udgiften ikke dækkes af den faglige organisation, og uddannelsen vurderes som faglig relevant i forhold til varetagelsen af hvervet.

Stk. 12

I forbindelse med valg til tillidsrepræsentant og suppleant skal der ses på vedkommendes arbejdsportefølje for at sikre den nødvendige tid til tillidsrepræsentantarbejdet. Dette gøres pga. det store antal AC-medlemmer.

§ 13 Afskedigelse af tillidsrepræsentanter

Stk. 1

En tillidsrepræsentants afskedigelse skal begrundes i tvingende årsager.

Stk. 2

Inden en tillidsrepræsentant opsiges, skal sagen forhandles mellem Folkekirkens Nødhjælp og den relevante fagforening, og varsel om opsigelse kan ikke gives, før denne forhandling har fundet sted.

Stk. 3

Ved uansøgt afskedigelse gælder, at tillidsrepræsentantens til enhver tid gældende opsigelsesvarsel forlænges med tre måneder, dog ikke hvis opsigelsen skyldes arbejdsmangel, eller der er FKN-særregler, der giver bedre vilkår.

Stk. 4

Såfremt fagforeningen begærer det, skal sagen om afskedigelse - efter at den i stk. 2 nævnte forhandling har fundet sted - behandles efter de i § 14 indeholdte regler vedrørende behandling af uenighed af faglig karakter.

Stk. 5

Ved den fagretlige behandling efter stk. 4 afgøres alle de spørgsmål, der er forbundet med afskedigelsen, herunder også spørgsmål om eventuel erstatning og godtgørelse på indtil 52 ugers løn.

§ 14 Mægling og voldgift

Stk. 1

Enhver uenighed om forståelsen af denne aftale kan af hver af parterne søges bilagt ved mægling eller eventuelt ved voldgift, jf. reglerne i stk. 2.

Stk. 2

Såfremt en af parterne forlanger det, skal striden søges bilagt ved et mæglingsmøde, der afholdes snarest muligt mellem parterne.

Parterne udpeger i enighed en mægler.

Opnås der ikke ved denne mægler en løsning af striden, kan sagen af hver af parterne henvises til endelig afgørelse ved en voldgiftsret. Voldgiftsretten består af fem medlemmer, hvoraf to vælges af virksomheden og to af den faglige organisation, samt en opmand, der vælges af voldgiftsrettens medlemmer. Såfremt der ikke opnås enighed om valget af opmand, anmodes arbejdsrettens formand om at udpege denne.

Stk. 3

Reglerne i stk. 1 og 2 finder tilsvarende anvendelse ved påstand om brud på overenskomsten, hvorved de i loven om arbejdsretten indeholdte bestemmelser finder anvendelse med de nødvendige tilpasninger.

§ 15 Nedskæringer og omstruktureringer

Stk. 1

Ved ændringer af Folkekirkens Nødhjælp struktur og budgetforhold, som i væsentlig grad berører ansættelsesforholdene for AC-medarbejderne, skal der forudgående ske en høring, hvori tillidsrepræsentanten deltager. (I øvrigt gælder notat af februar 2002 vedrørende "Gennemførsel af afskedigelser i FKN vedtaget af SU").

Stk. 2

FKN ønsker at beholde og nyttiggøre den erfaring og den viden, som ældre medarbejdere har. Derfor lægger FKN vægt på at udvikle medarbejdernes kompetencer gennem hele arbejdslivet. FKN ønsker at tilbyde fleksible og individuelle arbejdsvilkår, som kan være med til at fastholde kompetente seniormedarbejdere.

Er det i forbindelse med generelle nedskæringer og omstruktureringer nødvendigt at afskedige en medarbejder på 53 år eller derover gælder følgende: Har medarbejderen været ansat i FKN i 7 år eller mere udbetales 1 måneds ekstra løn. Har medarbejderen været ansat i 12 år eller mere udbetales 2 måneders løn, i 17 år eller mere 3 måneders løn. Denne godtgørelse er ud over funktionærlovens bestemmelser om fratrædelsesgodtgørelse samt øvrige generelle ordninger i FKN i forbindelse med nedskæringer og omstruktureringer.

Stk. 3

Den omtalte høring i stk.1 erstatter ikke inddragelsen af samarbejdsudvalget i forbindelse med omstrukturering eller nedskæring; og samarbejdsudvalgets behandling erstatter heller ikke den særlige høring.

Stk. 4

Hvis medarbejderen har opnået seks måneders opsigelsesvarsel i kraft af Funktionærlovens bestemmelser, og medarbejderen afskediges i forbindelse med større strukturomlægninger og/eller budgetbeskæringer, jf. personalehåndbogen, ydes der en godtgørelse svarende til en måneds ekstra løn ved afskedigelse.

§ 16 Aftalens ikrafttræden og ophør

Stk. 1

Aftalen træder i kraft pr. 1. april 2024

Stk. 2

Overenskomsten kan af hver af parterne opsiges med tre måneders varsel, idet overenskomstens gyldighedsperiode er sammenfaldende med Finansministeriets overenskomst med AC.

Stk. 3

I tilfælde af opsigelse bevarer overenskomsten sin gyldighed, indtil en ny er indgået, eller parterne har frigjort sig fra den ved konflikt.

Stk. 4

Ved en arbejdsstandsning – dvs. en strejkes, lockouts, blokades eller boykots - ophør, genoptager medarbejderne uden unødigt ophold deres arbejde. Der må ikke finde chikane sted i anledning af arbejdsstandsningen.

København,

For Folkekirkens Nødhjælp, den / 2025:

For DM, den / 2025:

For Dansk Præsteforening, den / 2025:

For Djøf,
den 12/3 2025:



For Ingeniørforeningen IDA,
den / 2025:

For AC-klubben, den / 2025

Bilag 1

Protokollat om special- og chefkonsulenter samt chefkonsulenter med personaleledelse i Folkekirkens Nødhjælp

KAPITEL 1. AFTALENS OMRÅDE

§ 1. Dækningsområde

Aftalen finder anvendelse for akademikere, jf. overenskomstens § 1, stk. 1, der ansættes efter aftale mellem Folkekirkens Nødhjælp og medarbejderen som special- og chefkonsulenter samt chefkonsulenter med personaleledelse i Folkekirkens Nødhjælp.

Protokollatet angiver særbestemmelser for disse ansatte. I øvrigt gælder bestemmelserne i overenskomst for akademikere ansat i Folkekirkens Nødhjælp.

Overenskomstens § 3 (Løn) og § 6 (Merarbejde og rejser) erstattes af følgende:

§ 2. Løn

Basislønnen for special- og chefkonsulenter aftales inden for basislønintervallerne i § 1 i bilag 4 i overenskomst for Akademikere i staten. Aftale om indplacering i løninterval indgås direkte mellem ledelsen og medarbejderen.

Grundlønnen for chefkonsulenter med personaleledelse følger grundlønnen for chefkonsulenter med personaleledelse i staten.

§ 3. Tillæg

Engangsvederlag fastsættes af ledelsen. Engangsvederlag kan f.eks. ydes som:

- Honorering af særlig indsats
- Honorering af merarbejde

Der kan ydes varige eller midlertidige tillæg for kvalifikationer eller varetagelse af særlige funktioner. Aftaler om tillæg indgås direkte mellem ledelsen og medarbejderen.

§ 4. Arbejdstid

Der henvises til overenskomstens § 5. Special- og chefkonsulenter og chefkonsulenter med personaleledelse har ingen højeste arbejdstid. Denne gruppe af medarbejdere må tåle et vist niveau af ekstra arbejdstimer, men kan, i lighed med andre medarbejdere, i samarbejde med nærmeste leder i FKN tilrettelægge arbejdet fleksibelt.

Ledere og medarbejdere skal udvise gensidig fleksibilitet. Det betyder, at FKN opfordrer vores ledere til at udvise imødekommenhed over for medarbejdere, der har præsteret arbejdstimer, der ligger ud over, hvad man med rimelighed må tåle.

Lederen og medarbejderen skal tage en drøftelse, når en medarbejder har oparbejdet 100 timers ekstra arbejdstimer om håndteringen heraf.

De ekstra arbejdstimer nulstilles årligt den 31. december.

§ 5. Aftale med allerede FKN-ansatte

Ved indgåelse af aftale mellem Folkekirkens Nødhjælp og medarbejderen om ansættelse efter § 1, tages stilling til eventuelle opsparede timer i medarbejderens hidtidige stilling i FKN.