

MEDBØRGERNE

Overenskomst for Medborgerne

Gældende fra 1. februar 2018

Overenskomsten er indgået mellem Akademikerorganisationerne, HK Service Hovedstanden og Medborgerne. Parterne er medforhandler og medunderskriver på overenskomsten.

Overenskomsten kan af hver af parterne opsiges med tre måneders varsel til en 1. april, dog tidligst i 2021. I tilfælde af opsigelse bevarer overenskomsten sin gyldighed, indtil en ny er indgået, eller parterne har frigjort sig fra den ved konflikt.

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.

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

Der henvises i øvrigt til grænsedragningsskiftet mellem AC/LO

1. Aftalens område

Aftalen omfatter alle ansatte medarbejdere i Medarbejdere, herunder ledere, tidsbegrænset ansatte og deltidsansatte.

Studentermedhjælpere er også omfattet af aftalen med undtagelse fra punkterne: 2 (aflønning), 3 (arbejdstid), 5 (Sygdom) 6 (Børns sygdom), 13 (Barsel og adoption) samt 15 (Faglig Orlov).

Undtaget fra aftalen er:

- Timelønnede ansatte uden fast skema, som fx undervisere, rådgivere m.fl.
- Konsulenter (afgrænset ansættelse til konkret opgave).

2. Aflønning

Løn i alt ved 30 timer/uge: 26.200 kr. pr. måned

Individuelle tillæg

Der kan gives funktionstillæg og kvalifikationstillæg. Der kan eksempelvis gives funktionstillæg for fast weekendarbejde, for særligt ansvar eller midlertidige ekstra-opgaver.

Lønregulering:

Lønnen reguleres årligt jf. den generelle stigning i staten i henhold til CFU-forliget. Reguleringen træder i kraft med samme dato, som reguleringen træder i kraft i staten. Hvis Medborgerne først regulerer lønnen efter denne dato, vil reguleringen ske med tilbagevirkende kraft til den dato, reguleringen er trådt i kraft i staten.

3. Arbejdstid

Som arbejdsplads søger vi at fremme en ramme, hvor den enkelte medarbejder har den maksimale selvforvaltning af arbejdstiden i forhold til de konkrete arbejdsopgaver. Men målet er også, at alle holder

arbejdet inden for den normsatte arbejdstid (dvs. 30 timer). Det er i denne ånd, nedenstående regler om arbejdstid, overarbejde m.v. er skrevet.

Den enkelte medarbejder har indflydelse på egne arbejdsopgaver og planlægger i høj grad selv sin arbejdstid. Der skal sikres, at hver enkelt medarbejder har en tilfredsstillende balance mellem arbejdsliv og privatliv.

Afspadsering aftales med nærmeste leder (næstformand). Såfremt det ikke er muligt at afspadsere, er det medarbejderens og lederens (næstformandens) opgave at finde en rimelig løsning.

Når en medarbejder har weekendarbejde, holdes fri andre dage. Reglerne om et ugentligt fridøgn i lov om arbejdsmiljø overholdes.

4. Tjenesterejser

Tjenesterejse foreligger, hvis arbejdet skal udføres på et andet sted end det faste arbejdssted. Alle udgifter og udlæg i forbindelse med denne dækkes af Medborgerne. Der dækkes udgifter til mad, drikke og anden forplejning ved tjenesterejser udenfor København.

Rejsetid anses som arbejdstid.

5. Sygdom

Medarbejderen har ret til fuld løn under sygdom. Fravær skal meddeles til leder (næstformand) og kollega så tidligt som muligt. Ved mere end 3 dages sygdom bedes forventet tilbagekomst meddelt på 3. dagen.

I tilfælde af længerevarende sygdom kan Medborgerne fra 3. dagen bede om en friattest, mulighedserklæring og/eller en varighedserklæring med henblik på sygedagpengerefusion fra det offentlige. Udgifterne til disse erklæringer afholdes af Medborgerne.

Medarbejderen indkaldes til en personlig samtale senest 4 uger efter den første sygedag. Giver sygdommen eller andre praktiske omstændigheder ikke mulighed for en personlig samtale, afholdes samtalen så vidt muligt telefonisk (I henhold til Lov om styrket beskæftigelsesindsats overfor sygemeldte mv. 12. juni 2009). Ved længerevarende sygdom skal medarbejderen løbende holde Medborgerne orienteret om udviklingen og den forventede tilbagekomst.

6. Børns sygdom

Medarbejdere har ret til 2 dages frihed med fuld normal løn ved barns sygdomsperiode, når barnet er hjemmeboende og under 18 år. De 2 dages frihed er fleksible i den forstand, at de frit kan benyttes ved enten barnets første eller fjerde sygedag.

7. Forsikringsdækning

Medborgernes forsikringspartner er Tryg Forsikring. Under arbejde i Danmark er alle medarbejderne i arbejdstiden af Den lovpligtige arbejdsskadeforsikring, som er en del af policen.

8. Firmabetalt pension

Pensionen er på 15% af nettolønnen, hvoraf 1/3 udgør medarbejderens bidrag. Medborgerne indbetaler pensionsbidraget til en arbejdsmarkedspensionkasse. Medarbejderen kan frit vælge at indbetale et højere pensionsbidrag.

9. Ferie

Medborgernes medarbejdere optjener og afholder ferie i henhold til Ferieloven.

I hvert kalenderår optjenes 2,08 feriedag pr. måned, i alt 25 dage. Ferien skal afholdes i ferieåret, som starter 1. maj og slutter 30. april det efterfølgende år. Derudover har medarbejderne ret til 5 feriedage.

Ifølge Ferieloven skal mindst tre uger af ferien gives i sammenhæng i tiden mellem den 2. maj og den 30. september. Den øvrige ferie kan frit placeres inden for ferieåret efter aftale.

Alle opsparede feriedage skal være afholdt inden ferieårets afslutning, med mindre der på grund af særlige omstændigheder opnås tilladelse til overførsel til nyt ferieår.

Sammen med lønnen for maj måned, udbetales en særlig feriegodtgørelse på 1,5 % af den ferieberettigede løn i optjeningsåret.

10. Feriefridage, fri - og helligdage samt mærkedage

Medborgernes medarbejdere har ret til 5 feriefridage pr. ferieår. Dagene optjenes i optjeningsåret, jf. Ferielovens principper, således at der optjenes ret til 3,08 timer per måned.

Feriefridagene skal afholdes inden for ferieåret og placeres efter samme regler som restferie, jf. Ferieloven. Uanset jobskifte kan der ikke holdes mere end 5 feriefridage pr. ferieår.

Ved fratrædelse udbetales feriefridagene, såfremt de ikke er afholdt forinden.

Herudover er følgende dage fri- og helligdage med fuld normal løn for alle medarbejdere:

- Alle officielle danske helligdage
- Juleaftensdag
- Nytårsaftensdag
- Egen flytning: 1 dag
- Eget bryllup: 2 dage

Stk. 2. Alvorlig sygdom, dødsfald og begravelse i nærmeste familie (dvs. ægtefælle/samlever, børn, børnebørn, forældre, svigerforældre, bedsteforældre, svigerbørn og søskende): 1 fridag med løn eller efter aftale.

11. Fravær i forbindelse med graviditet og barsel

Stk. 1

Retten til fravær med løn

Før fødsel (graviditetsorlov)

Den gravide medarbejder har ret til orlov med løn fra 4 uger før termin.

Første 14 uger efter fødsel (barselorlov og fædreorlov)

Barnets mor har ret til orlov med løn i indtil 14 uger efter fødsel (barselorlov). Moderen har pligt til at holde minimum 2 ugers orlov.

Den anden forælder har ret til 2 ugers orlov med løn inden for de første 14 uger fra barnets fødsel (fædreorlov). Orloven skal holdes i en samlet periode.

Fra 15. uge efter barnets fødsel (forældreorlov)

Hver af forældrene har ret til 15 ugers orlov med løn.

Under orlovsperioder uden lønret indbetaler Medborgerne ikke pensionsbidrag til medarbejderens pensionsordning. Herudover optjener medarbejderen heller ikke ret til fuld ferie med løn samt ferietillæg så længe medarbejderen ikke har lønret.

Medmødre og medfædre har ret til samme fravær som mandlige medarbejdere.

Retten til fravær

Stk. 1

Moderen har ret til fravær i 4 uger før termin (graviditetsorlov) og indtil 14 uger efter fødsel (barselorlov). Moderen har yderligere 32 ugers fraværsret efter de første 14 uger fra fødslen (forældreorlov).

Fraværsretten kan forlænges med 8 eller 14 uger.

Den anden forælder har ret til fravær i 2 uger i forbindelse med barnets fødsel (fædreorlov). De 2 uger kan placeres indenfor de første 14 uger efter fødslen. medarbejderen har yderligere 32 ugers fraværsret der helt eller delvist kan placeres i forlængelse af fædreorloven. Fraværsretten kan forlænges med 8 eller 14 uger.

Uanset at hver af forældrene har 32 ugers fraværsret i forældreorlovsperioden, henstår der alene 32 ugers dagpenge til deling mellem forældrene i forældreorlovsperioden.

Forældre har efter barselloven ret til at udstrække de 32 ugers forældreorlov med fulde dagpenge til 40 eller 46 ugers orlov med forholdsmæssigt nedsatte dagpenge. Hvis dagpengene nedsættes, bortfalder lønretten. Det er derfor vigtigt, at udstrækningen af dagpengene først får virkning efter det tidspunkt, hvor den lønnede orlov er afholdt.

Stk. 2

Frister for varsling til arbejdsgiver

Den gravide medarbejder skal give Medborgerne meddelelse om graviditeten senest 3 måneder før den forventede fødsel.

Den anden forælder skal med 4 ugers varsel give Medborgerne besked om - og i givet fald hvornår denne forventer at holde orlov (2 uger) i forbindelse med fødslen eller barnets modtagelse i hjemmet. Efter aftale med arbejdsgiveren kan de 2 uger placeres på et andet tidspunkt inden for de første 14 uger efter fødslen.

Inden 8 uger efter fødslen skal begge forældre give besked om, hvor lang orlov de ønsker at afholde, og hvornår arbejdet genoptages.

Stk. 3

Ret til udskydelse af forældreorlov

Den ene af forældrene har ret til at udskyde mindst 8 og højst 13 ugers forældreorlov til samlet afholdelse på et senere tidspunkt frem til barnet er fyldt 9 år. Ved udskydelse af forældreorlov skal der gives besked til Medborgerne inden 8 uger efter fødslen. Det er kun den ene af forældrene der kan benytte muligheden for udskydelse af orloven.

Ved afholdelse af udskudt forældreorlov skal Medborgerne have besked 16 uger før fraværet påbegyndes.

Stk. 4

Øvrigt aftalt udskydelse af forældreorlov

Der er i henhold til barselslovgivningen muligt at aftale med arbejdsgiveren at udskyde op til 32 uger af forældreorloven. De udskudte uger kan holdes drypvis, indtil barnet fylder 9 år.

Hvis medarbejderen skifter job, skal der indgås en ny aftale med den nye arbejdsgiver.

Udskydelse af forældreorlov udover de 13 uger eller delvis genoptagelse af arbejdet under orloven kræver særskilt aftale.

Stk. 5

Fravær i forbindelse med graviditetsundersøgelser.

Forebyggende graviditetsundersøgelser skal så vidt muligt placeres udenfor arbejdstiden. Den gravide medarbejder har dog ret til fravær med løn i forbindelse med forebyggende graviditetsundersøgelser, når disse skal finde sted i arbejdstiden. Den anden forælder har ret til at deltage i moderens graviditetsundersøgelse med løn.

Stk. 6

Adoption

Ved adoption gælder der det samme som for biologiske forældre. Barnets modtagelse anses i dette henseende som barnets fødselstidspunkt.

12. Kompetenceudvikling

Stk. 1

Medborgerne afholder medarbejderudviklingssamtaler en gang årligt i andet halvår. Samtalen finder sted mellem medarbejderen og leder (næstformand). Samtalen har til formål at sikre, at den ansattes faglige og personlige kvalifikationer anvendes og udvikles bedst muligt. Samtale om medarbejderens kompetenceudvikling det kommende år er et fast punkt i medarbejderudviklingssamtalen.

Stk. 2.

Medarbejdernes kompetenceudvikling drøftes med medarbejderne med henblik på løbende at sikre alle medarbejderes mulighed for kompetenceudvikling samt gennemsigtighed i tildeling af midler til denne.

13. Afskedigelse

Afskedigelse fra Medborgerne kan være begrundet i ændringer i organisationens forhold eller i den ansattes personlige forhold.

Stk. 1. Afsked på grund af væsentlige ændringer i Medborgerne f.eks. i form af bortfald af bevillinger, arbejdsopgaver eller faldende indtægter i øvrigt, hvor organisationen kommer i en situation, hvor afskedigelser vil være nødvendige, skal lederen (næstformand) på et så tidligt tidspunkt som muligt forelægge sagen for medarbejderne.

Inden endelig beslutning om afskedigelse tages, skal følgende forhold være undersøgt:

- budgetgennemgang for at afprøve mulige besparelser eller forbedringer
- personaletilpasning søges realiseret via den naturlige afgang af personale
- nyansættelser søges undgået gennem tilpasning af eksisterende personale til eventuelle nye arbejdskrav

Stk. 2. I prøvetiden kan afskedigelse ske med 14. dages varsel på grundlag af en samlet vurdering af arbejdsindsats, samarbejdsevne, sygedage m.v.

Stk. 3. Efter prøvetiden kan afskedigelse ske, hvis de minimumskrav, der stilles til den enkelte medarbejder, ikke opfyldes. Afskedigelse sker inden for de rammer, der er fastsat ved kollektive aftaler, funktionærlov m.v. og kan finde sted af følgende grunde:

1. Tilsidesættelse af pligter som udtrykkeligt eller efter forholdets natur påhviler medarbejderen i relation til ansættelsesforholdet i Medborgerne.
2. Arbejdsindsatsen er mængde- og eller kvalitetsmæssigt klart utilfredsstillende, uden at dette kan tilskrives tildeling af arbejdsopgaver, der er urimelige under hensyn til den pågældendes erfaring og uddannelse.
3. Der er opstået alvorlige samarbejdsvanskeligheder, som i det væsentligste skyldes den pågældendes indstilling eller handlinger.

4. Antallet af sygedage/sygeperioder er uforeneligt med rimelig arbejdsindsats, og der ikke er udsigt til bedring af dette forhold foreløbigt.
5. Der er begået sådanne handlinger, at der i henhold til gældende love og overenskomster er adgang til opsigelse uden varsel.

Afskedigelse i henhold til punkterne 2, 3 eller 4 forudsætter, at den pågældende i forvejen mundtligt eller skriftligt af ledelsen er blevet gjort opmærksom på det utilfredsstillende forhold og har haft mulighed for at udtale sig herom samt for punkterne 2 og 3 også en rimelig frist (specificeret mellem 3-6 måneder afhængigt af situationen) til at ændre disse forhold.

Stk. 4. Opsigelse fra Medborgernes side kan ske med 1 måneds varsel til fratrædelsen ved en måneds udgang indenfor de første 6 måneders ansættelse. Efter denne periode udvides opsigelsesvarslet til 3 måneder. Når medarbejderen har været ansat i 3 år, 6 år eller 9 år er opsigelsesvarslene henholdsvis 4, 5 eller 6 måneder, som er maksimum.

Stk. 5. Medarbejderens opsigelsesvarsel er, medmindre andet er aftalt, altid 1 måned til ophør ved en måneds udgang.

14. Tillidsrepræsentanter

Der kan vælges 1 tillidsrepræsentant og 1 tillidsrepræsentantsuppleant fra alle medarbejdere dækket af overenskomsten.

Medborgerne anerkender den af klubben valgte TR og dennes suppleant som forhandlingsberettigede repræsentanter for klubben.

Tillidsrepræsentanterne skal godkendes af deres respektive faglige organisation, som anmelder valget til ledelsen.

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.

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 Medborgerne, at den pågældendes faglige organisation kan inddrages i sager om advarsler og afskedigelser.

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.

Medborgerne garanterer TR og dennes suppleant den nødvendige tid til at udføre deres hverv, herunder tid til information af de personer de repræsenterer.

Information fra ledelsen der vedrører arbejdsforhold i bred forstand formidles via eller efter aftale med TR.

Ved forhandlinger eller drøftelser med ledelsen kan TR altid vælge at suppleanten også deltager.

Det er TR og TR-suppleantens pligt både over for organisationen og over for Medborgerne at medvirke til at fremme og vedligeholde gode og rolige arbejdsforhold. Den samme pligt påhviler ledelsen.

Derudover er "Aftale om tillidsrepræsentanter for ansatte på overenskomstvilkår i Staten, Folkekirken mv." gældende.

15. Retsforhold

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

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

Uenigheder 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 om mæglingsmøde skal afholdes inden 14 dage. Opnås der her enighed om løsningen, er denne bindende for parterne.

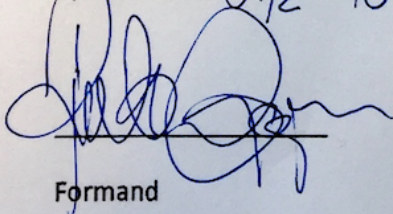
Opnås der ikke enighed ved mæglingen, kan sagen, når en af parterne ønsker det, afgøres ved voldgift. Voldgiftsretten nedsættes efter Hovedaftalens regler for behandling af faglig strid.

Ved afskedigelse af en medarbejder må vilkårligheder ikke finde sted. Såfremt den pågældende har været uafbrudt ansat i Medborgerne i mere end 9 måneder og tillidsrepræsentanten/ den pågældendes faglige organisation skønner, at afskedigelsen ikke er rimeligt begrundet i den pågældendes eller Medborgernes 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.

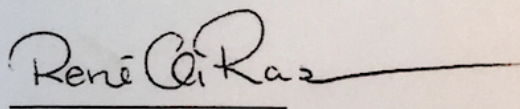
Hvis retten finder afskedigelsen urimeligt begrundet, kan voldgiften underkende afskedigelsen. Finder retten afskedigelsen urimeligt begrundet, men at ansættelsesforholdet ikke kan fortsætte, kan voldgiften bestemme, at Medborgerne skal betale den pågældende en godtgørelse. Størrelsen af denne skal afhænge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

København d. 8.12.-18



Formand

d. 26/1 2018



For Akademikerorganisationerne



For HK Service Hovedstanden