

22 MAJ 2014

Aftale om løn- og ansættelsesvilkår i Ungdommens Røde Kors

1. Generelt

- Ungdommens Røde Kors følger fællesoverenskomsten for Røde Kors i Danmark, undtaget dog paragraf 6, 7 og 10 samt protokollat 1, der i stedet reguleres i nærværende aftale.
- Overenskomsten træder i kraft d. 1/10 2013, og dens varighed og opsigelse følger herefter fællesoverenskomsten for Røde Kors i Danmark.
- Medarbejdere i Ungdommens Røde Kors ansættes inden for følgende medarbejdergrupper:
 - I. Konsulenter
 - II. Kontorassistenter
 - III. Studenter
 - IV. Supervisorer
 - V. Phonere
- De nærmere ansættelsesbetingelser for de enkelte grupper beskrives i afsnit 2.

2. Løn

i. Generelt

- a. Aflønningen baserer sig på de statslige trinforløb for tjenestemænd og reguleres derfor automatisk sammen med disse.
- b. Det er muligt for ledelsen at tildele medarbejdere et individuelt tillæg. De nærmere betingelser for tildeling af tillæg, herunder inddragelse af tillidsrepræsentanten beskrives i bilag 1.
- c. Det aftales, at parterne i kommende overenskomstperioder indgår aftale om, hvordan "CFU-restbeløbet" anvendes. Det kan fx. være til individuelle lønforbedringer, løn eller andre forbedringer for en gruppe eller alle ansatte, kompetenceudviklingstiltag eller lignende.
- d. Tillidsrepræsentanten får forelagt alle nye ansættelseskontrakter til bemærkninger, inden de underskrives

ii. Overgangsbestemmelser

- a. Det er aftalt, at aftalte OK-forbedringer på det statslige område i denne overenskomstperiode, dvs. fra d. 1/4 2013 til d. 31/3 2015, der *ikke* udmøntes centralt, anvendes til at implementere de nedenfor aftalte forbedringer for overførsel af anciennitet fra tidligere arbejdspladser for de nuværende konsulenter i Ungdommens Røde Kors
- b. Implementeringen sker i to omgange hhv. d. 31. marts 2014 og d. 31. marts 2015, således at alle konsulenter i Ungdommens Røde Kors derefter har fået overført al relevant anciennitet efter nedenstående bestemmelser. Implementeringen sker således:
 - 1. Pr. 1. oktober 2013 træder nærværende aftale i kraft, og alle medarbejdere flyttes over på et nyt trinforløb. I den forbindelse fjernes de eventuelle tillægstrin, visse medarbejdere har fået godskrevet

2. Det præcise antal måneders relevant lønanciennitet på baggrund af tidligere ansættelsesforhold fastlægges herefter for hver medarbejder (efter bestemmelserne i §8 i den statslige overenskomst for akademikere)
 3. D. 31. marts 2014 tillægges medarbejderen halvdelen af ancienniteten oven i den anciennitet, medarbejderen har opsparet i Ungdommens Røde Kors
 4. D. 31. marts 2015 tillægges medarbejderen den resterende del af ancienniteten fra tidligere ansættelser
- c. Ungdommens Røde Kors medarbejdere er således ikke omfattet af evt. decentrale forbedringer, der i denne overenskomstperiode aftales mellem parterne og indarbejdes i fællesoverenskomsten for ansatte i Røde Kors i Danmark.
 - d. Konsulenter og assistenter der er, eller har været, ansat på en 3 eller 5-årig kontrakt, overgår til faste kontrakter ved indgåelsen af denne overenskomstaf-tale. Der udarbejdes og godkendes en eksplicit liste mellem parterne.
 - e. Der udarbejdes en eksplicit liste for den konkrete indplacering af kontorassi-stenter i et bilag til aftalen.

iii. Konsulenter

- a. Medarbejdere uden relevant erhvervserfaring efter endt kandidatgrad indtræder på første trin i det aftalte trinforløb
- b. Der gives et fleksibilitetstillæg på 16 % af basislønnen, da konsulenter i Ungdommens Røde Kors forventes at udvise fleksibilitet i forhold til skiftende arbejdstider f.eks. som konsekvens af at arbejde med frivillige
- c. Medarbejdere med relevant erhvervserfaring får godskrevet den anciennitet, de har fra tidligere relevante job og vil derfor indtræde i lønforløbet med den anciennitet
- d. Relevant erfaring er akademisk arbejde, efter medarbejderen har opnået sin kandidatgrad.
- e. Har arbejdet ikke været fuldtidsarbejde, fratrækkes dette forholdsmæssigt i den godskrevne anciennitet. For ansættelser på 30 timer/uge eller derover godskrives fuld anciennitet
- f. Relevant ikke-akademisk erfaring kan evt. godskrives i et forhandlingsbestemt forhold
- g. Ikke AC-uddannede, som ansættes i en konsulentfunktion, falder under bestemmelserne for konsulenter med forhandlingsbestemt godskrivning af tidligere erfaring.

Trinforløb

Det er en ambition at tilbyde konsulenter et lønforløb, der er med til at gøre Ungdommens Røde Kors til en attraktiv første eller anden arbejdsplads. Konkret gøres det ved at tilbyde konsulenter i Ungdommens Røde Kors følgende lønudvikling:

År	Løntrin	Løn pr. 1/10 2013	16 % fleksi- bilitetstillæg	Samlet kr.	Inkl. 17,1 % pension
1.	26	24.653	3.944	28.597	32.813
2.	28	25.313	4.050	29.363	33.692
3.	32	26.691	4.271	30.962	35.526
4.	35	27.775	4.444	32.219	36.969
5.	37	28.522	4.564	33.086	37.963
6.	40	29.720	4.755	34.476	39.558
7.	40	29.720	4.755	34.476	39.558
8.	41	30.123	4.820	34.943	40.094

iv. Kontorassistenter

Vi ønsker at skabe en arbejdsplads for kontoruddannede, hvor de uanset alder og erfaring får en løn, der matcher deres kompetencer og værdi for organisationen. Vi vil ikke være lønførende, men vil tilbyde en fornuftig løn i den periode, de er ansat i Ungdommens Røde Kors.

Relevant anciennitet kan efter nærmere forhandling og inddragelse af tillidsrepræsentanten honoreres med en indplacering i trinforløbet for den relevante løngruppe på op til to trin over starttrinnet.

Det sker gennem tre løngrupper:

Løngruppe I

I løngruppe I ansættes medarbejdere:

- som er fyldt 18 år, og
- som ikke har gennemgået en kontoruddannelse, og
- som varetager primært rutineprægede kontoropgaver, der ikke kræver stor stillingsmæssig erfaring eller specialviden eller
- som fungerer som f.eks. receptionist eller ufaglært kok

År	Løntrin	Løn pr. 1/10 2013	Inkl. 17,1 % pension
1.	18	22.043	25.813
2.	19	22.358	26.181
3.	20	22.683	26.562
4.	21	23.073	27.018
5.	22	23.397	27.398
6.	23	23.699	27.752
7.	24	24.013	28.119

Løngruppe II

I løngruppe II ansættes medarbejdere:

- som er uddannet kontorassistent eller tilsvarende relevant uddannelse (f.eks. faglært kok el.lign.), og
- som varetager selvstændige varierede arbejdsopgaver, som forudsætter relevant uddannelse og stillingsmæssig erfaring, eller
- som varetager sagsbehandling på områder, der i begrænset omfang kræver specialviden

År	Løntrin	Løn pr. 1/10 2013	Inkl. 17,1 % pension
1.	25	24.330	28.491
2.	27	24.981	29.252
3.	29	25.650	30.036
4.	32	26.691	31.255
5.	34	27.409	32.096
6.	35	27.775	32.525
7.	36	28.146	32.959

Løngruppe III

I løngruppe III ansættes medarbejdere:

- som har en relevant videreuddannelse, og
- som varetager arbejdsopgaver på områder, der kræver stor selvstændighed, og
- som varetager en eller flere funktioner, der kræver en høj grad af specialiseret viden, eller
- som har en faglig koordineringsrolle overfor en række kolleger

År	Løntrin	Løn pr. 1/10 2013	Inkl. 17,1 % pension
1.	34	27.409	32.096
2.	35	27.775	32.525
3.	38	28.928	33.875
4.	41	30.123	35.275
5.	42	30.531	35.752
6.	43	31.209	36.546
7.	45	32.621	38.199
8.	46	33.356	39.060

v. Studenter

- Studenter i Ungdommens Røde Kors ansættes på samme vilkår, uanset funktion i Ungdommens Røde Kors, studieretning etc.
- Man kan alene være ansat på studentervilkår, hvis man er indskrevet på en mellemlang eller lang videregående uddannelse.
- Som udgangspunkt kan en student maksimalt være ansat i 20 timer om ugen
- I særlige tilfælde og i afgrænsede perioder kan en student arbejde op til 30 timer om ugen. Det godkendes af tillidsrepræsentanten.

Studenter aflønnes som følger:

Uddannelsesgrad	Trin	Timeløn pr. 31/10	Inkl. 17,1 % pens.
Uden bachelor	10	119,98	140,50
Med Bachelor	13	126,01	147,56

vi. Supervisorer

År	Trin	Timeløn pr. 31/10	Inkl. 17,1 % pension
Startløn	12	123,80	144,97
Efter 6 mdr.	14	128,29	150,23

vii. Phonere

År	Trin	Timeløn pr. 31/10	Inkl. 17,1 % pension
Startløn	1	103,46	121,15
Efter 6 mdr.	4	108,53	127,09

I forbindelse med særlige kampagner eller lignende kan der aftales et lønniveau, der ligger højere end det generelle lønniveau. Dette skal godkendes af tillidsrepræsentanten.

viii. Erhvervsfundraisere

År	Løntrin	Løn pr. 1/10 2013	Inkl. 17,1 % pension
1.	17	21.636,33	25.336,14
2.	21	23.073,00	27.018,00

Der kan benyttes performanceafhængige bonusordninger ifm. denne stilling.

3. Overarbejde

Ungdommens Røde Kors skal være kendetegnet ved at være en arbejdsplads, hvor systematisk overarbejde ikke er noget, der er en del af hverdagen. Medarbejder og leder har en fælles forpligtelse til at sørge for at overarbejde begrænses mest muligt.

Afspadsering

Overarbejde afspadseres løbende og som udgangspunkt i forholdet 1:1.

Overstiger antallet af overarbejdstimer 30 timer, udarbejdes der senest en måned efter en plan for, hvordan antallet af overarbejdstimer nedbringes. Planen skal godkendes af tillidsrepræsentanten.

Udbetaling

Overarbejde kan udbetales i forholdet 1:1. Dette gælder dog alene beordret overarbejde eller overarbejde, som har været en forudsætning for den forsvarlige varetagelse af arbejdsopgaverne.

Overstiger antallet af overarbejdstimer 50 timer, uden at der er udarbejdet en plan for nedbringelse heraf, har medarbejderen ret til at få udbetalt den del af overarbejdstimerne, der ligger over 30 timer i forholdet 1:1,5. Det samme gør sig gældende, såfremt den forsvarlige varetagelse af arbejdsopgaverne ikke har gjort det muligt at overholde den aftalte plan om afspadsering.

Aftaler om udbetaling af overarbejde skal godkendes af tillidsrepræsentanten.

Udbetaling af overarbejde i forbindelse med fratrædelse

Overarbejde under 30 timer udbetales i forholdet 1:1.

Overarbejde som overstiger 30 timer udbetales i forholdet 1:1,5.

Har medarbejderen selv opsagt sin stilling, og er der lavet en plan for afspadsering, udbetales overarbejde, som ikke kan afholdes i opsigelsesperioden, i forholdet 1:1.

4. Øvrige aftaleelementer

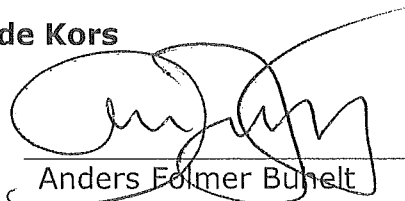
- Reglerne for tjenesterejser i Ungdommens Røde Kors følges de statslige regler i cirkulære om tjenesterejseaftalen og satsreguleringscirkulæret
- Det er en fælles hensigt, at stillinger så vidt muligt besættes med varige ansættelser (dvs. ikke midlertidige). I visse konkrete situationer (ved barsel, længerevarende sygdom, tidsafgrænsede bevillinger etc.) er der mulighed for at ansætte medarbejdere i tidsbegrænsede stillinger. I tilfælde, hvor ledelsen ønsker dette, er ledelsen forpligtet til at begrunde dette over for tillidsrepræsentanten og give tillidsrepræsentanten mulighed for at fremsætte bemærkninger hertil, inden stillingen opslås.

For

Ungdommens Røde Kors

12/5-14

Dato


Anders Folmer Buhelt
Sekretariatschef


Jacob Krarup
Administrationschef

HK Service, København

Dato

Ilse Hansen

Dansk Jurist og Økonomiforbund

23/5-14

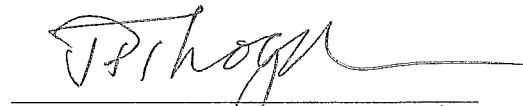
Dato


Majbritt Tømmerup

Dansk Magisterforening

21/5-14

Dato


Marcel Worm-Marquardtsen
JACOB PLEAA THORGREEN

Bilag 1

Tildeling af individuelle tillæg i Ungdommens Røde Kors

Kriterier for tildeling af tillæg

Med henblik på at understøtte Ungdommens Røde Kors' strategiske ambitioner kan der udbetales tillæg til medarbejdere. Funktionerne, der skal udbetales tillæg for, skal således entydigt ligge inden for mindst ét af nedenstående områder:

- Kvalitet og konsistens
- Styr på tingene
- Økonomisk bæredygtighed og handlekraft
- Relationer til omverdenen
- Skubbe til rammerne

Eksempler på funktioner, der *kan* udløse et tillæg kan være:

- Varetagelse af specialistfunktioner
- Ledelse af større projekter
- Varetagelse af opgaver med ekstraordinært budget- og økonomiansvar
- Varetagelse af oplærings- eller uddannelsesfunktioner
- Varetagelse af opgaver med tværgående ansvar
- Kompensation for særlige ulemper

Et tillæg kan både være varigt eller midlertidigt. Under alle omstændigheder bortfalder det, hvis en medarbejder ikke længere varetager funktionen.

Hvis en medarbejder med et tillæg stopper i Ungdommens Røde Kors, overføres tillægget ikke automatisk til hans eller hendes afløser i stillingen eller til en anden medarbejder.

Størrelsen på et tillæg er variabelt og tildeles efter nedenstående proces.

Proces for tildeling af tillæg

- Ledelsen udarbejder årligt senest d. 1. juni en liste til tillidsrepræsentanten over, hvilke medarbejdere den ønsker at tildele tillæg. Tillæggets størrelse og en begrundelse for tillægget skal fremgå tydeligt.
- Listen drøftes med tillidsrepræsentanten, inden tillæggene træder i kraft og udmeldes. For at sikre åbenhed og gennemskelighed skal alle tillæg ledsages af en begrundelse, der tager afsæt i ovenstående kriterier.
- Hvis ledelsen i løbet af året ønsker at tildele en medarbejder et tillæg, drøftes dette med tillidsrepræsentanten, inden det besluttet og meldes ud.
- Tillidsrepræsentanten har også mulighed for at "indstille" en eller flere medarbejdere til et tillæg. Enten i forbindelse med drøftelserne i starten af juni måned eller i løbet af året.
- Der kan ligeledes og efter tilsvarende "høring" af tillidsrepræsentanten, tildeles tillæg i forbindelse med nyansættelser

Tillæg til tillidsrepræsentant og arbejdsmiljørepræsentant

Der gives fast tillæg til tillidsrepræsentanten på 1000 kr. pr. måned og til arbejdsmiljørepræsentanten på 500 kr.

Tillægget til tillidsrepræsentanten gives ud fra en forventning om, at tillidsrepræsentanten kan komme i situationer, hvor der kan forventes en højere grad af fleksibilitet af ham eller hende end normalt for ansatte i Ungdommens Røde Kors. Der kan desuden være konkrete tillidsrepræsentant-relaterede opgaver, der fordrer tillidsrepræsentantens aktive medvirken uden for normal arbejdstid

Tillægget til arbejdsmiljørepræsentanten gives ud fra en forventning om, at der periodvis og ad-hoc-præget kan blive trukket veksler på en arbejdsmiljørepræsentant, hvilket i disse perioder fordrer en vis grad af fleksibilitet hos arbejdsmiljørepræsentanten.