

Aftale om løn- og ansættelsesvilkår i Ungdommens Røde Kors

Indhold

§ 1. Generelt	1
§ 2. Løn	1
Stk. 1. Generelt	1
Stk. 2. Konsulenter	2
Stk. 3. Kontorassistenter	2
Stk. 4. Studenter	4
§ 3. Overarbejde	4
§ 4. Øvrige aftaleelementer	5
Bilag 1	6

§ 1. Generelt

- Ungdommens Røde Kors følger fællesoverenskomsten for Røde Kors Danmark, undtaget dog § 3 om lønforhold, § 4 om tidsbegrænsede ansættelser og § 7 om overarbejde samt protokollat 1 om HK og AC-løn, der i stedet reguleres i nærværende aftale.
- Overenskomsten træder i kraft d. 1. oktober 2013, og dens varighed og opsigelse følger herefter fællesoverenskomsten for Røde Kors Danmark.
- Medarbejdere i Ungdommens Røde Kors ansættes inden for følgende medarbejdergrupper:
 - I. Konsulenter
 - II. Kontorassistenter
 - III. Studenter
- De nærmere ansættelsesbetingelser for de enkelte grupper beskrives i § 2.

§ 2. Løn

Stk. 1. Generelt

- a) Aflønningen baserer sig på de statslige trinforløb for tjenestemænd. Undtaget herfra er løntrin 42a for konsulenter i § 2, stk. 2, løntrin 25a for løngruppe 1, løntrin 37a for løngruppe 2 og løntrin 47a for løngruppe 3 i § 2, stk. 3. Alle trin reguleres automatisk i henhold til de statslige trinforløb for tjenestemænd.
- 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. Dette sker som udgangspunkt, inden kontrakterne underskrives.

Stk. 2. Konsulenter

- Medarbejdere uden relevant erhvervserfaringer efter endt kandidatgrad indtræder på første trin i det aftalte trinforløb.
- Der gives fleksibilitetstillæg på 16 % af basislønnen, da konsulenter i Ungdommens Røde Kors forventes at udvise fleksibilitet i forhold til skiftende arbejdstider fx som konsekvens af at arbejde med frivillige. Fleksibilitetstillægget er ikke pensionsgivende.
- Medarbejdere med relevant erhvervserfaring får godskrevet den anciennitet, de har fra tidligere relevante job og vil derfor indtræde i lønforløbet med den anciennitet.
- Relevant erfaring er akademisk arbejde, efter medarbejderen har opnået sin kandidatgrad.
- Har arbejdet ikke været fuldtidsarbejde, fratrækkes dette forholdsæssigt i den godskrevne anciennitet. For ansættelser på 30 timer/uge eller derover godskrives fuld anciennitet.
- Relevant ikke-akademisk erfaring kan evt. godskrives i et forhandlingsbestemt forhold.
- 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. 1/4 2025	16 % fleksibilitetstillæg	Samlet	Inkl. 18,07 % pension
1.	26	30.008	4.801	34.810	40.232
2.	28	30.811	4.930	35.741	41.309
3.	32	32.489	5.198	37.687	43.558
4.	35	33.809	5.409	39.218	45.327
5.	37	34.718	5.555	40.272	46.546
6.	40	36.176	5.788	41.965	48.502
7.	41	36.667	5.867	42.534	49.159
8.	42a	37.157	5.945	43.102	49.817

Stk. 3. 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.

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 fx receptionist

År	Løntrin	Løn pr. 1/4 2025	Inkl. 18,07 % pension
	1. 18	26.832	31.680
	2. 19	27.214	32.132
	3. 20	27.610	32.600
	4. 21	28.085	33.160
	5. 22	28.479	33.625
	6. 23	28.847	34.060
	7. 24	29.229	34.510
	8. 25a	29.853	35.248

Løngruppe II

I løngruppe II ansættes medarbejdere:

- som er uddannet kontorassistent eller tilsvarende relevant uddannelse, 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. 1/4 2025	Inkl. 18,07 % pension
	1. 25	29.615	34.967
	2. 27	30.407	35.901
	3. 29	31.222	36.864
	4. 32	32.489	38.359
	5. 34	33.362	39.391
	6. 35	33.809	39.918
	7. 36	34.260	40.451
	8. 37a	34.992	41.315

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. 1/4 2025	Inkl. 18,07 % pension
	1. 34	33.362	39.391
	2. 35	33.809	39.918
	3. 38	35.212	41.575

4.	41	36.667	43.293
5.	42	37.163	43.879
6.	43	37.989	44.853
7.	45	39.707	46.882
8.	46	40.602	47.939
9.	47a	41.471	48.965

Stk. 4. 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. Der kræves dog ikke en godkendelse fra den 1. december til den 1. februar og i perioden fra den 1. juni til den 1. september.

Studenter aflønnes som følger:

Uddannelsesgrad	Trin	Løn pr. 1/4 2025	Inkl. 18,07 % pension
Uden bachelor	10	146,05	172,44
Med Bachelor	13	153,39	181,11

§ 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. Tillidsrepræsentanten orienteres om planen.

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.

Tillidsrepræsentanten orienteres om indgåede aftaler om udbetaling af overarbejde.

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 følger de statslige regler i cirkulære om tjenesterejseaftalen og satsreguleringscirkulæret.

Det er en fælles hensigt, at stillinger for 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

Signe Jarvad

4. juni 2025

HK Service Hovedstaden

[Signature] 20-5-2025

14/5-25. r

Djøf

[Signature]

DM 12-5-2025

Marianne Brynfeldt

Bilag 1

Tildeling af individuelle tillæg i Ungdommens Røde Kors

Kriterier for tildeling af tillæg

Følgende former for vederlag, tillæg og muligheder for individuelle lønreguleringer kan tildeles på baggrund af en individuel konkret vurdering:

- Indplacering og ændring af indplacering på løntrin på baggrund af kvalifikationer, uddannelse og erfaring.
- Funktionstillæg.

Eksempler på funktioner, der kan udløse 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.

Tillægget er pensionsgivende.

- Personligt tillæg for særlig tilgang til sin arbejdsplads og sit arbejde, fx en særlig fleksibilitet, kompetence og erfaring.

Tillægget er pensionsgivende.

- Engangsvederlag for performance.

Ledelsen kan tildele et engangsvederlag til medarbejdere, der med udgangspunkt i en særlig indsats leverer ekstraordinære resultater. Vederlaget kan oppebæres af alle medarbejdere uanset anciennitet og uddannelsesbaggrund.

Vederlaget er ikke pensionsgivende.

Proces for tildeling af tillæg

Medarbejderne forhandler som udgangspunkt selv lønplacering og tillæg med nærmeste leder. Medarbejderen kan vælge at inddrage eller overlade forhandlingerne til tillidsrepræsentanten.

Hvis en medarbejder ikke tildeles tillæg, begrundes dette mundtligt.

Tillidsrepræsentanten kan én gang pr. overenskomstår bede om at få udleveret en liste over tildelte tillæg i indeværende overenskomstperiode fordelt på de enkelte overenskomstår. Listen angiver ikke, hvem eller hvilken medarbejdertype eventuelle tillæg er givet til. Listen indeholder følgende oplysninger:

- Antallet af tildelte tillæg.
- Tillæggenes størrelse.
- Typen af tillæg i medfør til ovennævnte kriterier.
- Summen af tildelte tillæg i indeværende overenskomstår samt den procentuelle andel af lønsummen fordelt på henholdsvis varige tillæg og engangsvederlag.

Overenskomstillæg

Medarbejdere ansat på et A-løntrin tildeles et fast månedligt beløb. Disse medarbejdere er således berettiget til et månedligt tillæg på følgende niveauer:

Medarbejdere på løntrin 25A tildeles et overenskomstillæg på kr. 175,48 pr. måned.

Medarbejdere på løntrin 37A tildeles et overenskomstillæg på kr. 175,48 pr. måned.

Medarbejderen på løntrin 42A tildeles et overenskomstillæg på kr. 151,28 pr. måned.

Medarbejdere på løntrin 47A tildeles et overenskomstillæg på kr. 175,48 pr. måned.

Overenskomstillægget er pensionsberettiget, og såfremt medarbejderen modtager fleksibilitetstillæg, vil der blive beregnet fleksibilitetstillæg af overenskomstillægget.

Overenskomstillægget udmøntes første gang pr. 1. april 2022.

Tillæg til tillidsrepræsentant og arbejdsmiljørepræsentant

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

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 tillidsrepræsentantrelaterede opgaver, der fordrer tillidsrepræsentantens aktive medvirken udenfor normal arbejdstid.

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