

OVERENSKOMST MELLEM
MAGISTRENE ARBEJDSLØSHEDSKASSE
OG
AC-KLUBBEN I MAGISTRENE ARBEJDSLØSHEDSKASSE

Såfremt intet andet er nævnt, følger ansættelsesforholdene de generelle aftaler mellem AC-organisationerne og Finansministeriet.

§ 1 Aftalens område

Aftalen omfatter medarbejdere ansat i Magistrenes Arbejdsløshedskasse, som ikke er ansat i en ledende stilling, og som er medlem af DM - Dansk Magisterforening, Danmarks Jurist- og Økonomforbund eller en anden AC-organisation.

§ 2 Løn

Der ydes løn efter følgende bruttoskala. Trinnene på lønskalaen er etårige. Skalaen reguleres med 1,2% pr. 1. april 2015, 1,5% pr. 1. april 2016, 2,4% pr. 1. april 2017 og 1,5% pr. 1. december 2017. Reguleringen pr. 1. april 2017 vil dog blive ændret, hvis udmøntning af reguleringsordning afviger fra de skønnede 0,7%. Skalaen fremgår af bilag 1.

Stk. 2 Pensionsbidrag

Af bruttolønnen indbetaler arbejdsgiveren 17,1% til Magistrenes Pensionskasse, Juristernes og Økonomernes Pensionskasse eller anden pensionskasse efter medarbejderens valg. Medarbejderen kan frit vælge at indbetale en anden %-del af bruttolønnen til pensionsbidrag. Pensionsbidraget skal dog altid udgøre minimum 11,4% af bruttolønnen.

Der trækkes automatisk 17,1% i pensionsbidrag, med mindre medarbejderen giver lønningsbogholderiet besked om andet.

§ 3 Fritvalgsordning

Medarbejdere kan sammensætte et tillæg til lønnen efter en fritvalgsordning som angivet i stk. 2.

Stk. 2 Elementer

Fritvalgsordningen består af følgende elementer:

	2011	2012 (og efterfølgende år)
a Pensionstillæg pr. måned*)	0,47%	0,94%
b Engangsbeløb i løn december **)	0,47%	0,94%
c Fridage (afholdes året efter optjening)	1	2

*) Udregnes af månedsløn inkl. alle andre pensionsgivende og ikke pensionsgivende tillæg eksklusiv fritvalgsordningen.

***) Udregnes af årsløn inkl. alle andre pensionsgivende og ikke pensionsgivende tillæg eksklusiv fritvalsordningen.

Stk. 3 Afholdelse

Optjente fridage afholdes i det ferieår, der efterfølger optjeningsåret efter aftale med nærmeste leder. Ikke afholdte fridage under fritvalsordningen bortfalder efter udløb af ferieåret.

Stk. 4 Disponering

Fritvalsordningen videreføres efter overenskomstperioden med de i stk. 2 anførte beløb. Første gang disponeres fritvalsordningen af medarbejderen ved at denne meddeler til MA, hvordan ordningen ønskes anvendt, inden en frist fastsat efter nærmere aftale mellem AC og MA. Herefter disponeres eventuelle omvalg senest 1. november ved at medarbejderen meddeler til MA, hvordan fritvalsordningen skal disponeres for det kommende kalenderår.

Stk.5 Beregningsgrundlag

Beregningsgrundlag for fritvalsordningen er 1. januar til 31. december. Ved tiltrædelse i MA skal nye medarbejdere vælge fra ordningen, som angivet i stk. 2, og der foretages en forholdsvis reduktion i det valgte i forhold til kalenderen. Fridage afrundes med ¼. Ved fratrædelser udbetales ligeledes en forholdsvis andel af ordningen svarende til den beskæftigede tid i kalenderåret.

Stk.6 Manglende disponering

Såfremt en medarbejder ikke selv har meddelt hvordan fritvalsordningen ønskes disponeret, vil medarbejderen modtage sin andel af fritvalsordningen som b. et engangsbeløb i decemberlønnen.

§ 4 Arbejdstid

Arbejdstiden udgør 37 timer pr. uge (inklusive ½ time frokost hver dag).

Stk. 2 Flekstid

Der er flekstid. En medarbejder må maks. have en flekssaldo på 45 timer og må højst skyldes MA 15 flekstimer. En medarbejder kan, under hensyntagen til arbejdets udførelse, holde fleksfri flere hele dage efter aftale med ledelsen.

Stk. 3 Hjemmearbejde

Der kan optjenes såvel flekstimer og overarbejdstimer i forbindelse med arbejde hjemme. Hele arbejdsdage hjemme kan kun ske efter forudgående aftale med ledelsen.

Stk. 4 Opgørelse af flekstid

Medarbejdernes flekstimer fremgår af PA-systemet. AC-klubbens tillidsrepræsentant kan bede om en opgørelse over AC-klubbens flekssaldi. Hvis de i en periode ligger tæt på den øvre grænse (antal medarbejdere i gruppen x 45 timer), forpligter ledelsen sig til at diskutere ressourcer/opgaver med gruppen som helhed. Ved en medarbejders fratreden opgøres vedkommendes flekssaldo, og over- eller underskydende timer udbetales i forbindelse i den sidste lønudbetaling i forholdet 1:1.

Stk. 5 Overarbejde

Der kan være tale om overarbejde i to situationer:

- I de tilfælde hvor en medarbejders flekssaldo vil nå over 45 timer, og det efter forhandling med ledelsen viser sig, at medarbejderen hverken kan nedbringe sin flekssaldo ved afspadsering eller vedkommendes arbejdsopgaver kan omlægges, så medarbejderen får en 37 timers arbejdsuge.
- I de tilfælde hvor medarbejderen og/eller ledelsen på forhånd kan se, at en særlig arbejdsopgave eller kombination af opgaver vil påføre medarbejderen overarbejde (fx vedtagelsen af en arbejdsmarkedsreform eller eksternt pålagte udredningsopgaver med tidsfrister).

Ledelsen er forpligtet til at forhandle med medarbejderen og/eller tillidsrepræsentanten om, hvorvidt der skal ske overarbejde i de to nævnte tilfælde. I begge situationer har medarbejderen ret til at inddrage tillidsrepræsentanten i forhandlingerne med ledelsen om overarbejde. Overarbejdstimer honoreres med 150%. Der kan kun være tale om overarbejde, når der foreligger en aftale mellem medarbejderen og ledelsen herom. Overarbejde kan udbetales eller afspadseres. AC-klubbens tillidsrepræsentant kan bede om en opgørelse over AC-klubbens overarbejde. Det er målsætningen, at overarbejde forsøges begrænset i videst muligt omfang.

Stk. 6 Deltagelse i eksterne kurser

Ved deltagelse i eksterne kurser som kursusdeltager opfattes en kursusdag som en normal arbejdsdag, og der kan således ikke forekomme flekstimer ved kursusdeltagelse.

Stk. 7 Interne seminarer og lignende

Ved deltagelse i interne seminarer, kurser og konferencer opfattes en kursusdag som en normal arbejdsdag, og der kan således ikke forekomme flekstimer ved kursusdeltagelse. Dog opgøres rejsetiden som flekstid.

Stk. 8 Tjenstlige rejser

Rejsetiden medregnes som arbejdstid. Deltagelse i andre eksterne arrangementer end kurser (se stk. 6), som nødvendiggør overnatning(er), medfører en fleksdag ud over den pågældende arbejdsdag pr. overnatning. Hvis der ikke er tale om overnatning, opgøres arbejdstimer (flekstimer) fra programmets starttidspunkt til sluttidspunkt. Rejsetiden opgøres som flekstid.

§ 5 Ferie

Der er fem ugers ferie samt seks feriefridage, der kan afholdes enkeltvis eller samlet, sammen med eller uafhængigt af ferie.

Feriefridage administreres i overensstemmelse med aftalen mellem Finansministeriet og CFU.

Eneste fravigelse er, at der ved tiltræden tilskrives feriefridage efter nedenstående skala:

Ansættelse i perioden:	Feriefridage: Der afholdes: 6 dage/år
1. maj til 30. juni i indeværende ferieår	6,0
1. juli til 31. august	5,0
1. september til 31. oktober	4,0
1. november til 31. december	3,0

1. januar til 28. februar i efterfølgende ferieår	2,0
1. marts til 30. april	1,0

Der tilskrives herefter fuldt antal feriefridage i efterfølgende ferieår.

Stk. 2 Øvrige fridage

Følgende dage er fridage: 1. maj, 5. juni, fredagen efter Kristi Himmelfartsdag, 24. december og 31. december samt yderligere én dag i december måned. Fridagen i december måned er fridag uanset ansættelsestidspunktet.

Stk. 3 Overførsel af ferie

Ferie i henhold til ferieloven ud over 20 dage (dvs en uge) kan overføres til næste ferieår. Den overførte ferie skal afholdes inden for det næste ferieår.

Stk. 4 Ferietillæg

Det kontante ferietillæg (også kaldet særlig feriegodtgørelse) udgør 3% af den ferieberettigede løn, og det kommer til udbetaling i forbindelse med lønnen for april måned. Ferietillægget på 3% optjenes i ferieoptjeningsåret (kalenderåret).

Stk. 5 Ferietillægget ved fratræden

Ved en medarbejders fratræden udbetales det optjente ferietillæg i forbindelse med den sidste lønudbetaling. Det kontante ferietillæg har ingen sammenhæng med de optjente feriepenge på 12,5%, der indbetales til FerieKonto ved en medarbejders fratræden.

§ 6 Nedsat arbejdstid

En medarbejder har ret til at forhandle om nedsat arbejdstid med ret til tilbagevenden til fuld tid. Lønnen reduceres svarende til reduktionen i arbejdstid.

§ 7 Sygdom, barsel og adoption

Sygdom

Der ydes fuld løn under sygdom. Der ydes op til to dages fravær med fuld løn under børns sygdom. Plejebørn sidestilles med egne børn.

Stk. 2 Barsel og adoption

Moderen har ret til lønnet graviditetsorlov i op til otte uger før fødslen og lønnet barselorlov i op til 14 uger efter fødslen. Faderen har ret til lønnet fædreorlov i op til to sammenhængende uger.

Herudover er der ret til lønnet forældreorlov i op til 6+7+6 uger tilsammen - dog således at seks uger er øremærket moderen, syv uger er øremærket faderen, og seks uger er til deling eller til enten moderen eller faderen.

Der er ret til ulønnet forældreorlov i henhold til gældende regler.

Adoption sidestilles med barsel.

§ 8 Orlov og tjenestefrihed

Orlov uden løn

En medarbejder har ret til at få orlov uden løn i op til ét år efter tre års ansættelse i MA. Herefter har medarbejderen ret til op til ét års orlov for hver tre års løbende an-

sættelse i MA. Medarbejderen skal give tilbagemelding om, hvorvidt vedkommende vender tilbage til sit job i MA senest fire måneder før orlovens ophør.

Stk. 2 Orlov til uddannelse

En medarbejder har ret til orlov til uddannelse i op til et år efter tre års ansættelse i MA. Orloven er ulønnet. Medarbejderen skal varsle sit ønske over for MA mindst seks måneder inden orlovens start. Medarbejderen skal give tilbagemelding om, hvorvidt vedkommende vender tilbage til sit job i MA senest fire måneder før orlovens ophør.

Stk. 3 Tjenestefrihed til pasning af døende nærtstående

En medarbejder, der i henhold til § 120 i lov om social service får bevilget plejevederlag i forbindelse med pasning af nærtstående, der ønsker at dø i eget hjem, har i en periode på op til seks måneder ret til tjenestefrihed med løn. MA betaler medarbejderen forskellen mellem plejevederlaget og sædvanlig løn i tjenestefrihedsperioden.

§ 9 Omsorgsdage

En medarbejder kan med sin nærmeste leder aftale fravær i form af omsorgstimer i op til sammenlagt fem arbejdsdage inden for et kalenderår til nødvendigt omsorgsarbejde i forhold til nærtstående familiemedlemmer.

§ 10 Efteruddannelse

En medarbejder har, inden for de givne bevillingsmæssige rammer og under hensyntagen til AC-gruppens samlede behov, ret til en uges efteruddannelse om året efter eget valg.

§ 11 AC-klubarbejde

AC-klubben kan efter aftale med ledelsen afholde et årligt heldagsmøde i arbejdstiden.

Stk. 2

Tillidsrepræsentanten skal i forståelse med MA's ledelse have fornøden mulighed for at varetage sit tillidshverv i anliggender, der angår MA og de omhandlede kolleger.

Stk. 3

Efter aftale med MA's ledelse skal der gives tillidsrepræsentanten og medlemmer af klubbens bestyrelse frihed til i passende omfang at deltage i faglige kurser.

Stk. 4

Afskedigelse af en tillidsrepræsentant skal begrundes i tvingende årsager.

Stk. 5

Ved overvejelse af afsked af en tillidsrepræsentant indkaldes dennes organisation til forhandling, og varsel om opsigelse kan ikke afgives, førend denne forhandling har fundet sted. Når forhandling ikke længere er mulig, overlades afgørelsen til en voldgiftsret bestående af indtil fire medlemmer udpeget med lige mange fra hver side samt en opmand valgt af parterne i fællesskab eller udpeget af Arbejdsretten.

Stk. 6

2-5 finder tilsvarende anvendelse på tillidsrepræsentantsuppleanten.

§ 12 Opsigelsesvarsel

Medarbejdernes opsigelsesvarsel følger funktionærloven, mens MA's opsigelsesvarsel følger vedlagte tryghedsaftale.

§ 13 Overenskomstens gyldighed

Overenskomsten er treårig og træder i kraft 1. april 2015.

Stk. 2 Opsigelsesvarsel


Overenskomsten kan opsiges med tre måneders varsel, dog tidligst pr. 1. april 2018. I tilfælde af, at overenskomsten er opsagt, gælder den dog fortsat, indtil en ny er indgået, eller parterne har frigjort sig fra overenskomsten gennem lovlig konflikt.


København, den 16. juni 2015

For AC-Klubben


Søren Voldum-Clausen

For MA:


Per Clausen/


Hans Peter Messerschmidt Andersen

TRYGHEDSAFTALE
MELLEM
MAGISTRENES ARBEJDSLØSHEDSKASSE
OG
AC-KLUBBEN I MAGISTRENES
ARBEJDSLØSHEDSKASSE

§ 1 Aftalens gyldighedsområde

Aftalen omfatter AC-medarbejdere, der er omfattet af overenskomst mellem Magistrenes Arbejdsløshedskasse og AC-klubben i Magistrenes Arbejdsløshedskasse.

§ 2 Generelle bestemmelser vedr. afskedigelser

Afskedigelse af en AC-medarbejder skal være begrundet enten i medarbejderens eller i MA's forhold. Opsigelsen skal være skriftlig og indeholde udtømmende beskrivelse af begrundelsen for opsigelsen. Kopi af opsigelsen tilstilles AC-tillidsrepræsentanten.

§3 Afskedigelser begrundet i medarbejderens forhold

Stk. 1

Såfremt ledelsen har noget at udsætte på en medarbejders arbejde, skal dette snarest meddeles medarbejderen i konkret form. Ledelsen er forpligtet til sammen med den pågældende medarbejder - eventuelt med bistand fra tillidsrepræsentanten - at udarbejde en model til, hvordan forholdene kan forbedres.

Stk. 2

Efter en sådan vejledningsprocedure er gennemført kan ledelsen, såfremt den utilfredsstillende indsats fra medarbejderen stadig forekommer, tildele medarbejderen en advarsel. Denne advarsel skal være skriftlig og indeholde en konkret beskrivelse af medarbejderens utilfredsstillende indsats samt en angivelse af, at såfremt medarbejderens adfærd ikke ændres på en nærmere angivet vis, kan der blive tale om afskedigelse. Tillidsrepræsentanten orienteres om advarslen og dens indhold.

Stk. 3

Inden afskedigelse foretages orienteres tillidsrepræsentanten herom. Ønsker en af parterne det, kan den faglige organisation inddrages i forhandlingerne, inden der skrives til afskedigelse. Afskedigelsen skal være skriftlig og angive årsagen til samme. Det er en gensidigt accepteret norm, at afskedigelsesårsag ikke oplyses til udenforstående.

Stk. 4

Ved afskedigelse gælder følgende opsigelsesvarsler:

- Ved ansættelse i indtil 1 år og 9 måneder: 3 måneders opsigelsesvarsel
- Ved ansættelse i mere end 1 år og 9 måneder: 6 måneders opsigelsesvarsel

§ 4 Afskedigelser begrundet i MA's forhold

Stk. 1

Ved omstrukturering skal MA forsøge at finde en løsning, så afskedigelser undgås. Medarbejderne og tillidsrepræsentanten skal informeres så tidligt som muligt. Ved væsentlige ændringer i stillingsindholdet skal medarbejderen varsles med samme frister som ved opsigelse. Derudover skal ændringerne drøftes med pågældende medarbejder og en konkret stillingsbeskrivelse udarbejdes. Arbejdsgiveren har i forbindelse med omplaceringen pligt til at sørge for den nødvendige efteruddannelse.

Stk. 2

Nødvendige indskrænkninger på grund af lovændringer eller nedskæringer i budgettet skal primært ske ved naturlig afgang.

Stk. 3

Eventuelle afskedigelser skal finde sted med varsler, der er tre måneder længere end de ellers gældende.

Dato:

10.1.1997

Bodil Poulsen

Birgitte Bloch Hansen/
Jesper Ginnerup

BILAG 1

Se vedhæftede regneark

AC Skala 1. april 2015

	1. april 2014	1. april 2015	1. april 2016	1. april 2017 *)	1. december 2017
Reguleringspct. jf. cfu		1,2	1,5	2,4	1,5
Trin					
1	36.878	37.321	37.881	38.790	39.372
2	38.867	39.333	39.923	40.881	41.494
3	40.860	41.350	41.970	42.977	43.622
4	42.850	43.364	44.014	45.070	45.746
5	44.841	45.379	46.060	47.165	47.872
6	46.834	47.396	48.107	49.262	50.001
7	48.825	49.411	50.152	51.356	52.126
8	50.817	51.427	52.198	53.451	54.253
9	52.808	53.442	54.244	55.546	56.379
10	54.799	55.457	56.289	57.640	58.505
11	56.785	57.466	58.328	59.728	60.624

*) Der indgår et skøn for udmøntning af reguleringsordning pr. 1. april 2017 på 0,7%
 Reguleringen pr. 1. april 2017 vil derfor blive ændret svarende til den faktiske udmøntning af reguleringsordningen.