

Fælles overenskomst mellem parterne:

FIC

og

AC-organisationerne og HK

Indholdsfortegnelse

§ 1	Overenskomstens område	s. 2
§ 2	Ansættelse	s. 2
§ 3	Deltidsansættelse	s. 2
§ 4	Løn	s. 2
§ 5	Pension	s. 3
§ 6	Arbejdstid	s. 3
§ 7	Ferie og fridage	s. 3
§ 8	Rejsetid og udstationering	s. 3
§ 9	Orlov	s. 4
§ 10	Sygdom	s. 4
§ 11	Graviditet, barsel og adoption	s. 4
§ 12	Senioraftale	s. 4
§ 13	Kompetenceudvikling	s. 4
§ 14	Opsigelse	s. 4
§ 15	Tillidsrepræsentantregler	s. 5
§ 16	Indgåelse af overenskomst og andre Aftaler, samt behandling af uenigheder af faglig karakter	s. 5
§ 17	Ikrafttræden og opsigelse af overenskomsten	s. 5

Bilag:

- Bilag 1. Aftale om Tillidsmandsregler.
- Bilag 2. Aftale om ferie tilrettelæggelse.

Mellem parterne:

FIC

og

AC-organisationerne og HK

er indgået denne fælles lokale overenskomst

§ 1 Overenskomstens område

Stk. 1. Overenskomsten omfatter alle fuldtids- og deltidsansatte medarbejdere i FIC's sekretariat, uanset hvilken faglig organisation, de er medlem af indenfor LO, AC eller FTF.

Stk. 2. Overenskomsten omfatter ikke lokalt ansatte i projekter i udlandet.

§ 2 Ansættelse

Stk. 1. Ved ansættelse i henhold til denne overenskomst modtager ansatte fra FIC et ansættelsesbrev i overensstemmelse med lovkrav samt med job- og kravprofil for den pågældende stillingskategori.

Stk. 2. De første 3 måneders ansættelse betragtes som gensidig prøvetid. I denne periode kan FIC opsige ansættelsesforholdet med 14 dages varsel, mens medarbejderen har ret til at opsige ansættelsesforholdet uden varsel. Efter udløbet af prøvetiden gælder funktionærlovens regler.

Stk. 3. Midlertidig/tidsbegrænset projektansættelse kan finde sted for en given projektperiode. Af ansættelseskontrakten skal det fremgå, at ansættelse ophører ved projektets afslutning eller hvis projektet af anden grund ophører.

§3 Deltidsansættelse

Ved ansættelse på deltid ydes løn m.v. i forhold til den nedsatte tjenestetid.

§ 4 Løn

Stk. 1.

Pr. 1. januar 2015 stiger lønnen med 3,75 % af den for 2014 gældende løn.

Stk. 2. Ved nyansættelse indplaceres medarbejderen efter stillingskategori:

- a) Projektkonsulent
- b) Projektmedarbejder
- c) Projektansatte (tidsbegrænset ansættelse).
- d) Studentermedhjælp

a) Projektkonsulenter indplaceres på en løn pr. 1/1 2015 ikke under kr. 30.297,18 og ikke over 42.057,18.

b) Projektmedarbejdere indplaceres på en løn pr. 1/1 2010 ikke under kr. 24.900,00 og ikke over 32.629,18.

c) Projektansatte aflønnes efter samme princip og lønramme som anført under a) projektkonsulenter eller b) projektmedarbejdere.

d) Studentermedhjælp aflønnes med en timeløn svarende til minimum kr. 120,- excl. feriepenge.

Stk. 3 Såfremt det måtte blive nødvendigt at ansætte medarbejdere, der ikke falder ind under de i stk. 2) nævnte kategorier, aftaler parterne i fællesskab en lønramme herfor, forinden ansættelse finder sted.

Stk. 4. De anførte beløb under 1.a -1.c angiver månedsløn ekskl. bidrag til pension, feriegodtgørelse mm. Indplacering på de under a), b) og c) anførte lønintervaller sker ved ansættelsen efter vurdering af relevante realkompetencer.

Stk. 5. Lønnen udbetales månedsvist bagud. Lønnen overføres til den af medarbejderen anviste konto i dansk pengeinstitut og er til rådighed den sidste bankdag i måneden.

§ 5 Pension

Stk. 1. Fra 1 januar 2012 betaler FIC udover lønnen 13½ % af lønnen i pensionsbidrag til en af medarbejderen oprettet pensionsordning i anerkendt pensions-, forsikringselskab eller pengeinstitut.

Stk. 2. Medarbejderen kan vælge at forøge indbetalingen til pensionsordning for egen regning.

§ 6 Arbejdstid

Stk. 1. Arbejdstiden følger de for det øvrige private arbejdsmarked gældende ugentlige arbejdstids – pt. 37 timer for fuldtidsansatte inkl. indtil ½ times daglig spisepause. Arbejdstiden placeres så vidt muligt fra mandag til fredag.

Stk. 2. Projektkonsulenter er jf. jobbeskrivelsen og denne aftale i øvrigt forpligtet til at stå til rådighed i gennemsnit 15 timer pr. måned for arbejdsopgaver udenfor normal arbejdstid.

Stk. 3. Afspadsning kan ske 1:1 for arbejdstid udover den i § 6 Stk. 1 og 2 aftalte arbejdstid. Afspadsning skal være afviklet indenfor en periode på 3 måneder og jf. aftale med daglig ledelse og tillidsrepræsentanten. Undtagelsesvist og i særlige tilfælde kan der ske udbetaling af overarbejde.

Stk. 4. Det er muligt for medarbejdere at arbejde hjemme efter forudgående aftale med daglig ledelse.

§ 7 Ferie og fridage

Stk. 1. Ferien udgør 6 uger årligt. Der udbetales årligt et ferietillæg på 3 %, som udbetales sammen med lønudbetalingen i april måned. I øvrigt er ferieloven gældende. Ved fratrædelse udgør feriegodtgørelsen 16 %.

Stk. 2. Udover de officielle helligdage har de ansatte i FIC også fri den 24.december, 31.december, fredagen efter Kristi Himmelfartsdag, Grundlovsdag og 1.maj.

Stk. 3. Mellem den enkelte medarbejder og FIC kan det aftales, at optjent ferie ud over 4 uger kan overføres til det følgende ferieår på følgende vilkår:

- overførsel af ferie efter ferieloven sker efter ønske fra medarbejderen
- aftale om overførsel skal indgås skriftligt senest 1 måned før ferieårets afslutning, dvs. senest den 31. marts i det pågældende ferieår,
- overført ferie kan højst gemmes i 3 år

Stk. 4. I tilfælde af at det ikke er muligt at afholde den samlede optjente ferie kan op til 5 dage svarende til den 6 ferie uge udbetales ved ferieårets afslutning.

§ 8 Rejsetid og udstationering

Medarbejdere er ansat på vilkår, der indebærer møde og rejseaktivitet uden for normal arbejdstid.

Stk. 1. I forbindelse med projektrejser/opgaver af længde over 1 uge, har medarbejdere i umiddelbar forlængelse af rejsen ret til 1 fridag pr. hele uge man er bortrejst.

Stk. 2. Ved udstationering i mere end af 1½ måneds varighed af medarbejdere fra FICs sekretariat skal der indgås en særlig aftale mellem FIC og medarbejderen og Tillidsrepræsentanten for de dele, der ikke er dækket af overenskomsten.

Stk. 4. Ved rejser udover 14 dage, der er pålagt af ledelsen udenfor projekttidsplaner, skal disse gives med et varsel på 14 dage. I så fald inddrages Tillidsrepræsentanten.

§ 9 Orlov.

Stk. 1. Der kan aftales orlov uden løn, såfremt forholdene i FIC tillader det.

Stk. 2. FIC vil som udgangspunkt behandle en ansøgning om orlov fra en medarbejder positivt i forbindelse med pasning af døende og pasning af nærtstående med handicap eller alvorlig sygdom jfr. lov om social service.

§ 10 Sygdom.

Stk. 1. Der ydes løn under sygdom i henhold til funktionærlovens bestemmelser.

Stk. 2. Sygdom skal meddeles hurtigst muligt og senest 1.fraværsdag kl. 10.00.

Stk. 3. Medarbejderne har ret til 1 dags fravær med fuld løn ved barns sygdom, når det skønnes nødvendigt af hensyn til pasning af vedkommendes syge barn under 14 år.

§ 11 Graviditet, barsel og adoption

Stk. 1. FIC følger lovgivningens krav om barselsordning, jf. Lov om ligebehandling af mænd og kvinder med hensyn til beskæftigelse og barselsorlov m.v. Moderen har ret til løn i 4 uger før forventet barsel og 14 uger efter fødslen. Fædre har ret til løn i 2 uger indenfor 14 uger efter fødslen, samt en ekstra uges barselsorlov med løn inden barnet er et halvt år. Denne uge kan ikke lægges i forlængelse af den ordinære fædreorlov og ferie, men tages særskilt.

Stk. 2. Der kan aftales 6 ugers yderligere barselsorlov, jf. lov om barselsudligning. I disse 6 yderligere uger svarer lønnen til den af arbejdsgiveren modtagne refusion. Der optjenes ikke ret til ferie og der indbetales ikke pensionsbidrag af lønnen i perioden.

Stk. 3. En medarbejder, der er gravid/skal adoptere, skal give arbejdsgiveren meddelelse om graviditeten/adoptionen, samt om hvornår medarbejderen ønsker at påbegynde sin orlov senest 3 måneder før forventet fødsel/adoption.

§ 12 Senioraftale

FIC er som organisation positiv overfor en senioraftale med medarbejdere, der ønsker en sådan. For at kunne opfylde de individuelle behov hos den enkelte medarbejder indgås senioraftaler særskilt mellem FIC og medarbejderen. Det kan tages op i forbindelse med MUS eller når medarbejderen udtrykker ønske om en sådan. TR inddrages ved indgåelse af en aftale.

§ 13 Kompetenceudvikling

Stk. 1. Hvert år skal alle medarbejdere tilbydes MUS samtale med daglig ledelse. Både daglige ledelse og medarbejderen har pligt til at følge op på indgåede aftaler.

Stk. 2. En gang årligt udarbejdes og aftales der en samlet prioriteret uddannelsesplan mellem FIC og Personaleklubben i FIC. Direktør, Administrationschef, tillidsrepræsentant og suppleant udgør det interne uddannelsesudvalg. Alle medarbejdere skal inden udgangen af august måned have indgivet uddannelsesønsker for det kommende år. På baggrund af uddannelsesønskerne udarbejdes en samlet årlig uddannelsesplan for FIC. Uddannelsesplanen skal ligge færdig inden udgangen af marts.

Stk. 3. De individuelle uddannelsesbehov kan omfatte såvel faglig som personlig udvikling.

§ 14 Opsigelse

Opsigelse af medarbejdere sker efter funktionærlovens og overenskomstens bestemmelser. Enhver opsigelse skal meddeles skriftligt. Før advarsler, påtale, opsigelse m.v. inddrages Tillidsrepræsentanten. I øvrigt gælder aftale i FIC om Tillidsrepræsentantregler.

§ 15 Tillidsrepræsentantregler

"Aftale om tillidsrepræsentanter og TR-regler i FIC" er gældende jfr. Bilag 1.

§ 16 Indgåelse af overenskomst og andre affaler, samt behandling af uenighed af faglig karakter.

Stk. 1. Indgåelse/fornyelse af overenskomst skal søges løst ved lokal forhandling mellem overenskomstens parter FIC og AC-organisationerne og HK.

Stk. 2. Uoverensstemmelser af faglig karakter, herunder om fortolkningen af eller påstået brud på nærværende overenskomst, skal søges løst ved lokal forhandling mellem overenskomstens parter. Da organisationerne er selvstændige parter i overenskomsten, har den enkelte AC-organisation og HK en selvstændig påtaleret.

Stk. 3. Opnås der ikke enighed ved disse forhandlinger, afholdes der mægling, hvor organisationerne deltager. Begæret om mæglingssmøde skal afholdes uden unødigt opsættelse inden 14 dage. Opnås der her enighed om løsningen af uoverensstemmelsen, er denne bindende for parterne.

Stk. 4. Opnås der ikke enighed ved mæglingen, kan sagen, når en af parterne måtte ønske det, afgøres ved en i det enkelte tilfælde nedsat voldgiftsret. Voldgiften nedsættes efter Norm for regler for behandling af faglig strid.

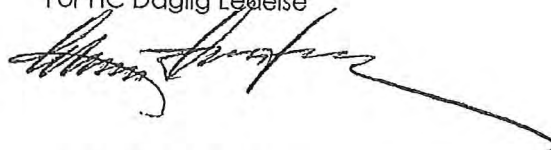
Stk. 5. Over alle ovennævnte møder udarbejdes protokollat, der underskrives af FIC og AC-organisationerne og HK.

§ 17 Ikrafttræden og opsigelse af overenskomsten

Overenskomsten træder i kraft den 1. januar 2015 og er gældende indtil den af en af parterne opsiges med 3 måneders varsel til ophør en 31. december, dog tidligst i 2015. Selvom aftalen er opsagt og udløbet er den gældende, indtil ny overenskomst er indgået, eller der af parterne hver for sig er iværksat lovligt varslede arbejdsstandsninger.

København, den 2015

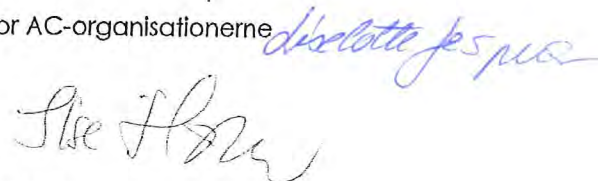
For FIC Daglig Læelse



For FIC Personaleklub



For AC-organisationerne



For HK