

**Overenskomst
mellem
FRILUFTSRÅDET
og
AC-organisationerne**

§ 1 Dækningsbestemmelse

Overenskomsten omfatter gruppen af akademikere og bachelorer i Friluftsrådet, der er ansat i henhold til ansættelsesbrev og benævnes konsulent og chefkonsulent.

Ansættelsesbrevet beskriver det nærmere indhold i ansættelsen, samt den anciennitetsmæssige indplacering på lønskala jævnfør § 5.

Øvrige forhold, som ikke fremgår af denne overenskomst og ansættelsesbrevet, fremgår oftest af personalehåndbogen.

§ 2 Arbejdstid

Arbejdstiden er gennemsnitlig 37 timer om ugen inklusive ½ times daglig frokost. Arbejdstiden placeres normalt på ugens 5 første dage.

Stk. 2

Konsulenterne tilrettelægger selv deres arbejdstid under hensyntagen til arbejdets karakter og samarbejdet med kollegerne. Konsulenterne bør dog tilstræbe at være til stede på hverdage i fikstiden mellem kl. 10.00 og 15.00 (fredag mellem 10.00 og 14.00). På interne mødedage begynder fikstiden kl. 9.00.

Arbejdstiden tilrettelægges under hensyntagen til, at Friluftsrådet er en organisation, der også har aktiviteter om aftenen og i weekender.

Stk. 3

Konsulenterne er omfattet af en flekstidsordning. Arbejdstid ud over gennemsnitlig 37 timer om ugen er merarbejde. Merarbejde afspadseres i forholdet 1:1. Afspadsering kan ske som hele dage.

Stk. 4

Parterne er enige om, at merarbejde skal begrænses mest muligt. Konsulenternes merarbejde opgøres månedsvis, og opsparet merarbejde kan til ethvert tidspunkt maksimalt udgøre 74 timer. Der kan maksimalt overføres 37 timers merarbejde fra kalenderår til kalenderår, med mindre andet skriftligt aftales. En negativ saldo på flekskontoen kan maksimalt udgøre 37 timer.

Stk. 5

Ved deltagelse i efteruddannelseskurser beregnes arbejdstid og eventuel rejsetid til en samlet dagsnorm på 7,4 timer, med mindre andet er skriftligt aftalt med nærmeste leder.

§ 3 Tjenesterejser

Rejsetid i forbindelse med tjenesterejser medregnes fuldt ud som arbejdstid – dog højst 8 timer pr. døgn - i såvel ind- som udland. Den samlede rejsetid og arbejdstid kan samlet maksimalt udgøre 13 timer pr. døgn. Ved døgn forstås i denne sammenhæng arbejdsdøgnet.

Stk. 2

Ved tjenesterejser medregnes rejsetiden til og fra arbejdsplads eller hjem som arbejdstid. Hvis rejsetiden fra hjemmet er længere end fra arbejdsstedet, beregnes arbejdstiden dog som rejsetid til og fra arbejdsstedet.

Stk. 3

Arbejdsfri perioder på det fremmede tjenestested medregnes efter de almindelige regler om pauser.

§ 4 Hjemmearbejde

Friluftsrådet ser det daglige samspil mellem de ansatte som et væsentligt aktiv. Det prioriteres derfor, at de ansatte er fysisk til stede på arbejdspladsen så meget som muligt, så der kan drages optimal nytte af den synergi, der opstår i et arbejdsfællesskab. Samtidig er det Friluftsrådets intention at tilgodese medarbejdernes ønske om lejlighedsvis at kunne arbejde hjemme.

Hjemmearbejde aftales i dialog med leder, og er underlagt hensyn til kollegaer og Friluftsrådets øvrige virke, herunder mødeplanlægning og behov for sparring og samarbejde. Konsulenten er, med mindre andet er aftalt og fremgår af kalenderen, til rådighed for henvendelse pr. telefon eller mail.

§ 5 Lønforhold

Konsulenterne aflønnes efter følgende løntrin (pr. 1. april 2018).

Konsulenterne indplaceres i forhold til den ansættelsesrelevante anciennitet, de har oparbejdet på arbejdsmarkedet. Satsene reguleres jævnfør den fællesakademiske lønskala for akademikere ansat i staten.

Anciennitet	Løntrin bachelorer jævnfør den fællesakademiske lønskala for akademikere i staten	Beløb kr. pr. 1. april 2018	Løntrin kandidater jævnfør den fællesakademiske lønskala for akademikere i staten	Beløb kr. pr. 1. april 2018
0-1 år	1	23.122	4	26.876
1-2 år	2	23.661	4	26.876
2-3 år	4	26.876	5	28.965
3-4 år	4	26.876	6	30.871
4-5 år	5	28.965	8	32.749

Stk. 2

Friluftsrådet forpligter sig til - foruden den taktmæssige regulering, som følger af ovennævnte skalatrin, og inden for den samlede overenskomstperiode - at afsætte og udbetale i alt 2 % i tillæg af den samlede lønsum. Der tages hvert år udgangspunkt i lønsum for det foregående år og korrigeres for antal medarbejdere. Der er tale om varige tillæg i størrelsesordenen 10-25.000 kr. pr. år. Disse fordeles med tilnærmelsesvis en tredjedel hvert år, idet der her ses bort fra tillæg ved nyansættelser. Tillæg gives i årets første kvartal. Friluftsrådets ledelse beslutter efter forhandling med tillidsrepræsentanten ved en skriftlig begrundelse, hvorledes disse tillæg skal fordeles og orienterer tillidsrepræsentanten herom. Der kan fx gives tillæg for funktion, særlige kvalifikationer, kompetencer og indsats.

Stk. 3

Medarbejderne kan med rimelighed forvente at opnå tillæg, såfremt kollegaer med sammenlignelige vilkår – arbejds- og ydelsesmæssigt – oppebærer sådanne.

Stk. 4

Både skalaløn og løntillæg er pensionsgivende.

Stk. 5

Konsulenter og chefkonsulenter kan foruden den årlige MUS anmode om en årlig samtale om løn og karriereudvikling med nærmeste leder.

§ 6 Pensionsforhold

Efter 3 måneders prøvetid oprettes en arbejdsgiveradministreret pensionsaftale mellem konsulenten og Friluftsrådet.

Den samlede pensionsindbetaling udgør i alt 17,10 % af lønnen, hvoraf medarbejderen betaler 5,7 % og Friluftsrådet 11,4 %.

Stk.2

Pensionsindbetaling sker til det pensionsselskab, som Friluftsrådet til enhver tid har indgået pensionsaftale med. (Se Protokollat A).

Stk. 3

Medarbejderne er omfattet af en arbejdsgiverbetalt sundhedsforsikring.

Stk. 4

De enkelte medarbejdere, der i dag ikke er omfattet af en fælles pensionsordning, er fortsat undtaget fra krav om at indgå i den fælles pensionsaftale (stk. 2). Friluftsrådet tilbyder at betale disse samme bidrag til en sundhedsforsikring som til øvrige medarbejdere, mod dokumentation for at de er omfattet af en sundhedsforsikring.

Pensionsordning etableres for nye medarbejdere i det selskab, som Friluftsrådet på det givne tidspunkt har pensionsaftale med.

§ 7 Ferie og fridage

Ferieloven er gældende.

Stk. 2

Herudover giver Friluftsrådet medarbejderne ret til yderligere 1 uges ferie. Samlet har medarbejderne således 6 ugers ferie årligt.

Stk. 3

Hovedferien (3 uger) placeres fra ca. primo juni til ultimo august.

Stk. 4

Ubrugt ferie i op til en uge (5 feriedage) kan undtagelsesvis og efter skriftlig aftale overføres til det efterfølgende ferieår.

Stk. 5

Det kontante ferietillæg udgør 2,5 % af den i det foregående kalenderår indtjente ferieberettigede løn. Udbetaling af ferietillægget finder sted med majlønningen.

Ved fratrædelse udgør feriegodtgørelsen 12,5 %.

Stk. 6

Herudover ydes der frihed med løn på følgende dage:

- Grundlovsdag
- Fredag efter Kristi Himmelfartsdag
- Jule- og nytårsaftensdag
- Dagene mellem jul og nytår

Stk. 7

Tandlæge- og lægebesøg kan foretages i arbejdstiden og tiden trækkes fra i flekstiden. Dette gælder også i forbindelse med børns behandling.

§ 8 Graviditet, barsel og adoption

De til enhver tid gældende regler vedrørende barsels- og forældreorlov i den statslige overenskomst for akademikere er gældende.

Konsulenten har ret til fravær i forbindelse med graviditet, barsel eller adoption jævnfør gældende lov om ret til orlov i forbindelse med barsel. Der skelnes mellem graviditetsorlov, barselorlov, fædreorlov og forældreorlov.

Stk. 2

Forældrene har hver ret til fravær i 32 uger (forældreorloven). Forældrene kan afholde de 32 uger samtidigt eller i forlængelse af hinanden. Der er dagpenget i ialt 32 uger i forældreorloven.

Oversigt over ret til fravær

Kvinden	6 ugers graviditetsorlov	Før forventet fødsel og kan ikke overføres til efter fødsel
Kvinden	14 ugers barselorlov	Forbeholdt kvinden efter fødslen
Manden	2 ugers fædreorlov	Forbeholdt faderen, kan placeres inden for de første 14 uger

Manden/kvinden	32 uger forældreorlov	Både moderen og faderen har ret til 32 ugers forældreorlov
----------------	-----------------------	--

De 14 ugers barselsorlov, som er forbeholdt moderen, skal afholdes i umiddelbar forlængelse af fødslen.

Faderen har ret til at afholde de 2 ugers fædreorlov umiddelbart efter fødslen /modtagelsen i hjemmet. Efter aftale med arbejdsgiveren kan disse to uger placeres inden for de første 14 uger efter fødslen.

Stk. 3

Friluftsrådet udbetaler fuld løn til henholdsvis kvinden og manden i følgende periode:

Kvinden	6 ugers graviditetsorlov før fødslen + 14 ugers barselsorlov efter fødslen + 6 ugers forældreorlov
Manden	2 ugers fædreorlov + 7 ugers forældreorlov.
Manden / kvinden	6 ugers forældreorlov – kan deles eller afholdes af en af parterne

En kvinde kan således få udbetalt fuld løn i $6+14+6 = 26$ uger. En mand kan få udbetalt fuld løn i $2 + 7 = 9$ uger. Desuden gives yderligere 6 uger med fuld løn, som deles eller afholdes af en af parterne.

Perioderne med fuld løn er betinget af, at Friluftsrådet får fuld dagpengerefusion fra Udbetaling Danmark. Dog gives ikke barselsdagpengerefusion i de første 2 uger af graviditetsorloven med fuld løn.

Dagpengeperioden på 32 uger (forældreorloven) kan deles mellem moderen og faderen.

Der ydes fuld pensionsindbetaling i hele orlovsperioden.

Stk. 4

For adoptanter gælder ovenstående regler, med mindre lovgivningen giver ret til mere.

Stk. 5

Konsulenten orienterer senest 8 uger efter fødslen Friluftsrådet om, hvorledes orloven afholdes.

Stk. 6

Ovenstående barselsregler er gældende for fødsler efter 1. januar 2018. For fødsler før 1. januar 2018 gælder barselsregler, som beskrevet i tidligere overenskomst.

§ 9 Omsorgsdage

Friluftsrådet yder i alt 16 omsorgsdage for børn til og med det fyldte 10. år. Omsorgsdagene gælder fra det kalenderår, hvor barnet er født og til og med det år, hvor barnet fylder 10. år.

Stk. 2

Omsorgsdage kan afholdes som hele eller halve enkeltdage eller som 2 dage i træk. Der kan kun afholdes op til 2 omsorgsdage pr. barn pr. år (kalenderåret).

Stk. 3

Mulighederne for børnepasningsorlov følger gældende regler i lov om børnepasningsorlov.

§ 10 Barns sygdom

Friluftsrådet giver mulighed for 2 dages lovligt fravær i forbindelse med sygdom hos hjemmeboende børn under 14 år. Kun den ene af forældrene kan holde fri.

§ 11 Seniorpolitik

Når konsulenten fylder 57 år og har været ansat i 5 år på fuld tid (eller deltid der godtgør 5 år på fuld tid) kan konsulenten omfattes af Friluftsrådets seniorpolitik.

Når konsulenten er fyldt 58 år, kan det ugentlige timetal reduceres til minimum 25 timer med tilsvarende lønnedgang. Friluftsrådet betaler fortsat det pensionsbidrag, som blev betalt forud for aftalens indgåelse. Aftalen indgås i forbindelse med medarbejdersamtalen og kan tidligst få effekt 3 måneder efter. Ansættelsesforholdets indhold, herunder arbejdsopgaver, formuleres i forbindelse med aftalen.

Konsulenten, som er fyldt 57 år, bevilges én ekstra fridag om året hvert andet år (57 - 59 – 61 – 63 - 65 år) med fuld løn og kan således det år medarbejderen fylder 65 år afholde 5 ekstra fridage om året.

§ 12 Efter- og videreuddannelse

Friluftsrådet prioriterer kompetenceudvikling og efteruddannelse højt. Det forventes af konsulenterne, at de holder sig fagligt ajour, ligesom de har mulighed for at deltage i den kompetenceudvikling, der er nødvendig for at sikre egne kvalifikationer i forhold til jobbeskrivelse- og funktioner.

Ledelse og konsulenter har et fælles ansvar som igangsættere og en forpligtelse til at sikre dynamik og udvikling på dette felt.

Friluftsrådet opfordrer konsulentgruppen til efter- og videreuddannelseskurser, hvori flere fra gruppen deltager.

Stk. 2

Alt afhængigt af uddannelsesønsker og relevans i forhold til jobfunktionen kan konsulenterne i et vist omfang selv bidrage med finansiering og/eller tid til uddannelsen.

§ 13 Orlov

Der er mulighed for at tage orlov uden løn efter aftale med ledelsen. Denne orlov skal så vidt muligt planlægges, så vikardækning bliver mulig. Denne orlov giver ingen anciennitet og ferieopsparing.

§ 14 Tillidsrepræsentantregler

Konsulenterne kan danne klub og vælge tillidsrepræsentant.

Stk. 2

Tillidsrepræsentanten godkendes af Dansk Magisterforening (DM) og anmeldes skriftligt overfor ledelsen. Ledelsen er berettiget til over for organisationen at gøre begrundet indsigelse mod valget, når dette sker inden 3 uger efter, at ledelsen har modtaget meddelelse fra organisationen. Ved genvalg skal ledelsen ikke underrettes.

Der kan vælges en suppleant for tillidsrepræsentanten. Suppleanten fungerer på de tidspunkter, hvor tillidsrepræsentanten ikke er til stede. Suppleanten godkendes på samme måde som tillidsrepræsentanten og er omfattet af samme rettigheder og pligter.

Stk. 3

Det er tillidsrepræsentantens pligt såvel over for organisationen og medlemmerne som, over for virksomheden at gøre sit bedste for at fremme og vedligeholde rolige og gode arbejdsforhold. Tilsvarende pligt påhviler ledelsen.

Stk. 4

Tillidsrepræsentanten fungerer i øvrigt som talsmand for de medlemmer, han/hun er valgt iblandt, og kan som sådan over for ledelsen forelægge forslag, henstillinger og klager fra konsulenter samt optage forhandling om lokale spørgsmål.

Stk. 5

Tillidsrepræsentanten skal holdes orienteret ved forestående afskedigelser, minimum dagen før, samt i tilfælde af planer om øvrige forandringer i konsulenternes tjenesteforhold som f.eks. større strukturændringer og væsentlige ændringer i arbejdsopgaverne.

Stk. 6

Tillidsrepræsentanten må anvende den tid, der er nødvendig til tillidsrepræsentantarbejdets udførelse. Den anvendte tid medregnes til arbejdstiden. Tillidsrepræsentanten skal søge at tilrettelægge tillidsrepræsentantarbejdet således, at hans/hendes daglige arbejde forstyrres mindst muligt.

Stk. 7

Tillidsrepræsentanten er medlem af Samarbejdsgruppen.

§ 15 Afskedigelse af tillidsrepræsentant

Afskedigelse af en tillidsrepræsentant skal begrundes i tvingende årsager.

Stk. 2

Ved overvejelse af afskedigelse 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 voldgift.

§ 16 Behandling af uenighed af faglig karakter

Uoverensstemmelser af faglig karakter, herunder om fortolkningen af eller påstået brud på nærværende overenskomst, skal søges løst ved lokal forhandling mellem overenskomstens parter.

Stk. 2

Opnås der ikke enighed ved denne forhandling, afholdes der mægling, hvor organisationen deltager.

Begæret mæglingsmøde skal afholdes uden unødigt opsættelse inden 14 dage. Opnås der her enighed om løsningen af uoverensstemmelsen, er denne bindende for parterne.

Stk. 3

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.

Over alle ovennævnte møder udarbejdes protokollat, der underskrives af Friluftsrådet og DM.

§ 17 Gyldigheds- og opsigelsesbestemmelser

Overenskomsten er gældende fra den 1. januar 2018 og kan af parterne hver for sig opsiges skriftligt med 3 måneders varsel til en 1. april, dog tidligst 1. april 2021.

Selvom aftalen er opsagt og udløbet er den gældende, indtil ny overenskomst, eller anden aftale, er indgået mellem konsulentgruppen og Friluftsrådet eller der af parterne hver for sig er iværksat lovligt varslede arbejdsstandsninger.

København, den

10. august 2018

6/9-2018

Friluftsrådet
Jan Ejlsted

På AC-organisationernes vegne
Dansk Magisterforening

Protokollat A til Overenskomst mellem Friluftsrådet og AC-organisationerne pr. 1. januar 2018 vedrørende valg af pensionselskab

Som led i nærværende overenskomst er det aftalt at indhente tilbud fra et antal pensionselskaber med henblik på valg af selskab pr. 1. januar 2019.

Konsulentgruppen kan foreslå to selskaber, øvrige medarbejdere to og direktionen to.

Et pensionselskab skal for at få aftale med Friluftsrådet kunne indgå en kollektiv aftale for alle Friluftsrådets medarbejdere med tilhørende sundhedsforsikring og forsikring mod tab af erhvervsevne på vilkår, der er sammenlignelige i dækning og pris med den nuværende aftale. Selskabet kan således ikke stille krav om individuelle helbredsundersøgelser som grundlag for at forsikre medarbejderne.

Beslutning om eventuelt skifte af pensionselskab skal baseres på simpelt flertal blandt de berørte (pt. forsikringsdækket af Danica Pension) og i forståelse med ledelsen. Får et selskab ikke absolut flertal i første valgrunde, går de to selskaber med højest stemmetal videre til anden og afgørende runde.