

# Aftale

## Mellem Mellempfolkeligt Samvirke (herefter MS)

## Og AC-organisationer

Aftalen omfatter alle medarbejdere, som er ansat i MS under AC-overenskomsten. Undtaget fra aftalen er lederne, som er en del af den øverste ledelsesgruppe (p.t. det såkaldte Senior Leadership Team).

Aftalen afløser afsnit om Projekt- og åremålsansættelse i Protokollat om AC arbejdsforhold, indgået i forbindelse med Overenskomsten af marts 2002 mellem MS og AC organisationer.

### 1. Fastansættelser

Stillingerne i de teams, som udelukkende udfører interne funktioner såsom Finans, HR og OE besættes med fastansættelse, med mindre medarbejderen fravælger denne ansættelsesform og istedet ønsker en åremålsansættelse. Dette gælder dog ikke for de stillinger, som falder indenfor kategorierne beskrevet i punkt 2 eller 3.

Ved aftalens indgåelse bliver følgende stillinger tilbudt med fastansættelse: Financial Controller, HR-Consultant, PME specialist og PME koordinator.

### 2. Åremålsansættelse

MS anvender åremålsansættelser for at skabe dynamik og fornyelse i og af organisationen. Disse egenskaber er nogle af de meste afgørende strategiske elementer for at sikre MS' fremtid og en stærk positionering i NGO-landskabet – både i Danmark og i ActionAid føderationen.

Der er aftalt, at stillingerne af følgende karakter besættes med åremålsansættelser:

1. Ansættelse i stillinger, om hvilke det kan forudses, at forventede ændringer i opgaver, organisation og struktur med en vis sandsynlighed vil ændre den pågældende stillings indhold, eller stillinger, der stiller særlige krav til fornyelse i forskningsmæssig, metodologisk, merkantil, teknisk eller anden kreativ henseende, og for hvilke kravene til fornyelse har en selvstændig, konkret begrundet betydning.

Det gælder f.eks. stillinger, der relaterer til programarbejde, træning, politik, kampagne, markedsføring, kommunikation og lignende.

2. Mellemliderstillinger

Åremålsperioden er som standard på 8 år.

### 3. Tidsbegrænset ansættelse

Projekansættelser eller ansættelse i stillinger, for hvilke det gælder, at arbejdsopgaven eller udpegningen til hvervet er tidsbegrænset, og hvor tidsbegrænsningen er klar og af væsentlig betydning i relation til opgaven eller den udpegede person, kaldes tidsbegrænsede ansættelser. Efterfølgende afsnit gælder ikke for tidsbegrænsede ansættelser, med mindre andet er præciseret.

### 4. Seniorordning

Medarbejdere, der er ansatte på åremål og fylder 60 år i løbet af deres ansættelse i MS, tilbydes en fastansættelse.

Seniorordningen defineres nærmere ved Overenskomsten 2015 forhandlinger.

### 5. Tillæg

Der er aftalt et uændret åremålsansættelsestillæg på 6,5 % af grundløn og øvrige tillæg, som gives til alle åremålsansatte. Åremålstillægget er ikke pensionsberettiget.

Åremålstillægget bortfalder ved overgang til fastansættelse. Derfor vil det altid være muligt for medarbejdere at fravælge fastansættelse, hvis de bliver tilbudt en sådan.

Tidsbegrænset ansættelse giver ret til et tillæg på 6,5 % af grundløn og øvrige tillæg. Tillægget er ikke pensionsberettiget.

### 6. Lønsum frigjort af åremålstillæg der bortfalder

Der er aftalt, at det beløb, som bliver frigjort ved de åremålstillæg, som ikke længere skal udbetales ifm. indgåelse af aftaler om fastansættelse, skal komme medarbejderne til gode og vil blive inddraget i forhandling af Overenskomsten 2015.

### 7. Procedurer og forlængelse

Tillidsrepræsentanten og Ledelsen (alternativt HR chefen) definerer i samarbejde med tillidsrepræsentanten ansættelsesformen blandt de muligheder nævnt i § 1 til § 3. Beslutningen træffes enten inden jobannoncering eller efter udvælgelse af kandidaten. I tilfælde, hvor der ikke kan opnås enighed mellem Ledelsen og tillidsrepræsentanten, kan Tillidsrepræsentanten ikke nedlægge veto.

Der er aftalt følgende forlængelsesprocedure ift. de stillinger, som er besat af åremålsansatte, og som skal fortsætte.

- Stillingen slås op
- Ved første genbesættelse af stillingen med den samme medarbejder, tilbydes medarbejderen en åremålsansættelse.
- Ved anden genbesættelse af en stilling med samme medarbejder, og hvis stillingen ikke har ændret sig væsentligt over hele medarbejderens ansættelsesperiode, tilbydes medarbejderen en fastansættelse i henholdt til punkt 5 paragraf 2 (Åremålstillægget bortfalder ved overgang til fastansættelse).

## 8. Karriereudvikling

Det aftales, at ledelsen øger fokus på karriereudvikling under hele ansættelsesforløbet og især de sidste 2 år i åremålsansættelsesperioden.

- Drøftelser om karriereudvikling integreres i GRUS/MUS cyklus.
- Ledelsen bakker så vidt muligt medarbejdernes karriereudvikling op i løbet af de sidste to år med relevante aktiviteter og tiltag.

## 9. Aftalens tiltrædelse

Aftalen træder i kraft pr. 1. januar 2015 for alle nye ansættelser.

## 10. Overgangsordning

Der aftales, at:

1. Der tilbydes i januar 2015 faste kontrakter for de i § 1 beskrevne stillinger, og de pågældende medarbejdere kan enten vælge at overgå til fast ansættelse med bortfald af åremålsstillægget eller beholde en åremålskontrakt.
2. Nuværende åremålskontrakter erstattes med 8-årige kontrakter med en startdato, som er lig med medarbejderens oprindelige startdato for den nuværende stilling.
3. Partnerne evaluerer den nye ordning efter 1 år bl.a. for at vurdere relevans af en udvidelse af antal stillinger, der tilbydes med fastansættelse.

København, d. 30. januar 2015



Frans Mikael Jansen

Generalsekretæren



Marcel Worm-Marquardtsen

Dansk Magisterforening



Lydia Langgaard Djurhuus

Djøl



Kirsten Devantier

Operationel chef



Hannah Brejnholt Tranberg

AC Tillidsrepræsentant