

**Overenskomst
mellem
FRILUFTSRÅDET
og
AC-organisationerne**

§ 1 Dækningsbestemmelse

Overenskomsten omfatter gruppen af kandidater og bachelorer i Friluftsrådet, der er ansat i henhold til ansættelseskontrakt og benævnes konsulent eller chefkonsulent.

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

Øvrige forhold, som ikke fremgår af denne overenskomst og ansættelseskontrakten, 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 være til stede i sekretariatet mandag-torsdag mellem kl. 9.00 og 15.00, medmindre arbejdets karakter tilsiger noget andet.

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 afspadsres i forholdet 1:1. Afspadsring kan ske som hele dage.

Stk. 4

Parterne er enige om, at merarbejde skal begrænses mest muligt. Konsulenternes merarbejde opgøres månedsvi, og opsparet merarbejde kan til ethvert tidspunkt maksimalt udgøre 74 timer. Der kan maksimalt overføres 37 timers merarbejde fra kalenderår til kalenderår, medmindre andet skriftligt aftales med nærmeste leder. 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, medmindre 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, medmindre andet aftales skriftligt med nærmeste leder. 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 at kunne arbejde hjemme.

Hjemmearbejde aftales i dialog med nærmeste leder, og er underlagt hensyn til kollegaer og Friluftsrådets øvrige virke, herunder mødeplanlægning og behov for sparring og samarbejde. Konsulenten er, medmindre 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 2024).

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

Anciennitet	Løntrin bachelor jævnfør den fællesakademiske lønskala for akademikere i staten	Beløb kr. pr. 1. april 2024	Løntrin kandidater jævnfør den fællesakademiske lønskala for akademikere i staten	Beløb kr. pr. 1. april 2024
0-1 år	1	26.710,42	4	29.191,17
1-2 år	2	27.836,17	4	29.191,17
2-3 år	4	29.191,17	5	31.460,75
3-4 år	4	29.191,17	6	33.530,67
4-5 år	5	31.460,75	8	35.570,00

5-6 år	6	33.530,67		
--------	---	-----------	--	--

Ovennævnte beløb er eksklusive Friluftsrådets pensionsbidrag og konsulentens eget pensionsbidrag.

Stk. 2

Friluftsrådet forpligter sig til - foruden den taktmæssige regulering, som følger af ovennævnte lønskala, og inden for den samlede overenskomstperiode - at afsætte og udbetale i alt 1,0 % i tillæg.

Der tildeles hvert år (henholdsvis i 2024 og 2025) tillæg for et samlet beløb svarende til 0,5 % af lønsummen i det foregående år, korrigeret for antal medarbejdere på tildelingstidspunktet. Der er tale om varige tillæg i størrelsesordenen 10-25.000 kr. pr. år. Tillæg gives i årets første kvartal med virkning fra 1. januar i tildelingsåret. 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

Medarbejderne kan - foruden den faste årlige MUS - anmode om en årlig samtale om løn og karriere med nærmeste leder.

§ 6 Pensionsforhold

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

Den samlede pensionsindbetaling udgør i alt 19,10 % af lønnen, hvoraf medarbejderen betaler 5,7 % og Friluftsrådet 13,4 %.

Den ansatte henvender sig til Friluftsrådet, hvis pensionsbidraget ud over 15,0 % fremover ønskes helt eller delvist udbetalt som løn. Hvis den ansatte senere, dog tidligst efter et halvt år, ikke længere ønsker pensionsbidraget ud over 15,0 % helt eller delvist udbetalt som løn, henvender den ansatte sig på ny til Friluftsrådet.

Stk.2

Pensionsindbetaling sker til det pensionselskab, som Friluftsrådet til enhver tid har indgået pensionsaftale med.

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

Ud over ferie i henhold til ferieloven optjener alle månedslønnede ansatte ret til 0,42 yderligere feriedage med løn for hver måneds ansættelse, svarende til 5 dage pr. ferieår (herefter betegnet "særlige feriedage"). Ferien optjenes på samme måde som ferie efter ferieloven, således at de særlige feriedage optjenes i perioden 1. september – 31. august (herefter betegnet "ferieåret") – og afholdes i perioden 1. september til 31. december året efter (herefter betegnet "ferieafholdelsesperioden", som er 16 måneder).

Stk. 3

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

Stk. 4

Medarbejderen kan efter skriftlig aftale med nærmeste leder få overført op til 5 feriedage pr. ferieår til afvikling i den efterfølgende ferieafholdelsesperiode. Aftalen skal være indgået senest 31. december i ferieafholdelsesperioden. Samtidig aftales de nærmere vilkår for afvikling af den overførte ferie.

En medarbejder og en leder kan efter ferieårets udløb aftale, at optjent ferie udover 5 uger udbetales før ferieafholdelsesperiodens udløb.

Eventuelt optjent ferie, ud over 4 uger der ikke er afholdt ved ferieafholdelsesperiodens udløb den 31. december, udbetales til medarbejderen, medmindre der forinden er indgået aftale om andet. Udbetaling sker med den første lønudbetaling i den følgende ferieafholdelsesperiode.

Stk. 5

Det kontante ferietillæg udgør 2,5 % af den ferieberettigede løn. Med virkning fra 1. juni 2024 udgør det kontante ferietillæg 3,02 %. Samtidig ophører særskilt udbetaling af St. Bededagstillægget, som udgjorde 0,45 %.

Udbetaling af ferietillæg finder sted den 31. maj og optjenes af lønnen i perioden den 1. september til 31. maj, og den 31. august og optjenes af lønnen i perioden den 1. juni til 31. august.

Ved fratrædelse udgør feriegodtgørelsen 12,5 %. Afholdt ferie fordeles forholdsmæssig mellem feriedage ifølge ferieloven og særlige feriedage.

Stk. 6.

En leder og en medarbejder kan aftale, at medarbejderen kan afholde ferie med løn på et tidspunkt, hvor ferie med løn endnu ikke er optjent. Ferie afholdt på denne måde kan fradrages efterfølgende med den optjente ferie i ferieåret.

Medarbejderen har ret til at afholde op til 2,5 feriedage med løn på forskud. Yderligere feriedage med løn på forskud kan undtagelsesvist bevilges efter skriftlig aftale med nærmeste leder.

Fratræder medarbejderen, inden fradrag er sket, kan der foretages modregning i den sidste lønudbetaling. Modregning sker i overensstemmelse i ferieloven.

En medarbejder kan ikke afholde mere ferie med løn på forskud, end medarbejderen kan nå at optjene i det pågældende ferieår – det vil sige indtil den 31. august.

Stk. 7

Herudover ydes der frihed med løn på følgende dage:

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

Stk. 8

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

§ 8 Graviditet, barsel, adoption og sorgorlov

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 dagpengetil til i alt 52 uger, hvoraf nogle af ugerne er øremærkede.

Fraværsretten ser således ud:

Kvinden	6 ugers graviditetsorlov	Før forventet fødsel og kan ikke overføres til efter fødsel
Kvinden	10 uger efter fødsel	Heraf er de 2 uger øremærket orlov i umiddelbar forlængelse af fødsel
Manden/medforældre	2 ugers fædreorlov	Øremærket faderen/medforælderen, kan

		placeres inden for de første 10 uger
Manden/medforældre/kvinden	9 uger øremærket	Der er øremærket 9 uger til hver forældre
Manden/medforældre/kvinden	13 uger som kan overdrages	Ugerne kan overdrages mellem forældrene
Manden/medforældre/kvinden	10 uger	Fraværret for begge forældre

Faderen eller medmoder/ medfader 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 10 uger efter fødslen.

Stk. 3

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

Kvinden	6 ugers graviditetsorlov før fødslen + 14 ugers orlov efter fødslen + 6 ugers forældreorlov
Manden/medforældre	2 ugers fædreorlov + 10 ugers forældreorlov.
Manden/medforældre/kvinden	6 ugers forældreorlov – kan deles eller afholdes af en af parterne

Moderen kan således få udbetalt fuld løn i $6+14+6 = 26$ uger. Faderen/ medforældrene kan få udbetalt fuld løn i $2 + 10 = 12$ 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 24 uger til hver forældre kan deles for den del af orloven, som ikke er øremærket.

Der ydes fuld pensionsindbetaling i hele orlovsperioden.

Stk. 4

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

Stk. 5

Konsulenten orienterer senest 6 uger efter fødslen Friluftsrådet om, hvorledes orloven afholdes.

Stk. 6

De gældende regler for sorgorlov i den statslige overenskomst for akademikere er gældende.

Stk. 7

Der gives løn til forældre med to eller flere børn ved samme fødsel (flerlinge-forældre) med 13 uger til hver forældre.

Stk. 8

Der gives løn til forældre, hvor barnet kun har én forælder på tidspunktet for fødsel (soloforældre) med 10 uger.

§ 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 59 år, kan konsulenten omfattes af Friluftsrådets seniorpolitik.

Når konsulenten er fyldt 59 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 medarbejder-samtalen og kan tidligst få effekt 3 måneder efter. Ansættelsesforholdets indhold, herunder arbejdsopgaver, formuleres i forbindelse med aftalen.

Konsulenten, som er fyldt 59 år, bevilges én ekstra fridag om året hvert andet år (59 – 61 – 63 – 65 – 67 år) med fuld løn og kan således, det år medarbejderen fylder 67 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 DM (Dansk Magisterforening) 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.

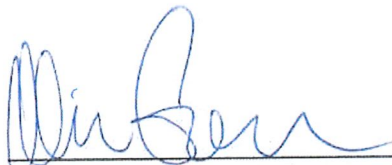
Over alle ovennævnte møder udarbejdes protokollat, der underskrives af Friluftsrådet og DM.

§ 17 Gyldigheds- og opsigelsesbestemmelser

Overenskomsten er gældende fra den 1. april 2024 og kan af parterne hver for sig opsiges skriftligt med 3 måneders varsel til en 1. april, dog tidligst 1. april 2026.

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 17.5.2024



Filuftsrådet
Winni Grosbøll



På AC-organisationernes vegne
DM (Dansk Magisterforening)