

AC Overenskomst 2024

AFTALEGRUNDLAG

DATO 27-06-2024

Overenskomst (OK) aftalen er indgået mellem Mellemfolkeligt Samvirke (MS) på den ene side og AC- organisationerne på den anden side for perioden 1. april 2024 – 31. marts 2026.

1. Generelt vedrørende OK aftalen 2024

Parterne (AC-klubben og Mellemfolkeligt Samvirke (MS)) er enige om at tage afsæt i Statens overenskomst med Centralorganisationernes Fællesudvalg (CFU) og Akademikerne.

Givet den ekstraordinære situation, der har gjort sig gældende i den periode, hvor overenskomstforhandlingerne har fundet sted, dvs. en situation, hvor Mellemfolkeligt Samvirke har måttet effektuere et større antal afskedigelser med afsæt i økonomiske forhold, har AC-klubbens medlemmer i forbindelse med forhandlingerne tilbudt en række indrømmelser, herunder en udskydelse af lønstigningerne med tre måneder, med det formål for øje at forebygge eller reducere antallet af yderligere opsigelser.

Der er enighed blandt parterne om, at en sådan udskydelse er et undtagelsesvist tiltag, som afspejler den ekstraordinære situation, som forhandlingerne har fundet sted i.

Parterne er enige om, at følgende lønvilkår vil gælde for AC ansatte i MS:

- a. Der er aftalt en ekstraordinær udskydelse af ikrafttrædelsesdatoen på grund af MS' økonomiske situation. Lønnen vil således først stige med 5,94% fra 1. juli 2024 for alle fastansatte medarbejdere. De 5,94% er 5,9% fra statens aftale + ekstra justering fra reguleringsprocenten per 1/4-2024 på 0,04%. Næste regulering er 1,7% den 1. april 2025 og dernæst 0,2% den 1. november 2025 (begge procenter afhængig af udmøntningen af reguleringsordningen og en evt. efterfølgende justering af procentsatserne).
- b. Lønstigning på 5,94% fra 1. april 2024 for alle opsagte medarbejdere. De 5,94% er 5,9% fra statens aftale + ekstra justering fra reguleringsprocenten per 1/4-2024 på 0,04%.
- c. Åremålstillægget afskaffes for alle nuværende medarbejdere og fremadrettet ved nye ansættelser. Tillægget ændres til et rådighedstillæg I, og reduceres med 50% fra sit nuværende niveau til 3,25% af lønnen. Tillægget bliver pensionsgivende.
- d. Pensionen justeres med 0,97% per 1. april 2025 fra 17,1% til 18,07%.
- e. Der vil blive gennemført forbedringer af lønretten i forbindelse med barsel jævnfør aftalen på statens område
- f. Den særlige feriegodtgørelse vil ikke blive forhøjet i overenskomstperioden
- g. Storbestedags tillægget bortfalder per 1. april 2024 jævnfør aftale på statens område

2. Åremålsansættelser

Ansættelsestypen 'Åremålsansættelse' ophører som ansættelsestype. Alle vilkår vedrørende denne type af ansættelse frafalder, inkl. Åremålstillægget.

3. Rådighedstillæg I

Det tidligere Åremålstillæg erstattes af et rådighedstillæg I på 3,25% af grundløn og de øvrige tillæg. Rådighedstillægget I er pensionsberettiget.

Rådighedstillæg I gives som et tillæg for den generelle rådighedsforpligtelse. Den generelle rådighedsforpligtelse begrænses til max. 50 timer i kvartalet. Rådighedsforpligtelsen evalueres ved udgangen af overenskomstperioden.

Rådighedsforpligtelsen kan ikke konverteres til permanent ekstraarbejde eller en systematisk forlængelse af arbejdstiden. Rådighedsforpligtelsen omfatter kun den type opgaver, der sædvanligvis ligger i stillingen.

4. Forskudt arbejdstid

Regler, der i OK2021 regulerer forskudsarbejdstid, frafalder og erstattes af rådighedstillæg I.

5. Rådighedstillæg II

Rådighedstillæg II erstatter det tidligere aften-/weekendstillæg.

Hvis en medarbejder ansættes til en stilling, hvor funktionen kræver en særlig rådighedsforpligtelse med faste opgaver om aftenen eller i weekenden, kan medarbejderen blive tildelt Rådighedstillæg II. Omfanget skal være minimum 2 aftener om måneden, eller minimum 1 weekenddag om måneden i gennemsnit over et kalenderår. Omregnet i antal (hvor der er taget højde for ferieperioder og helligdage) udgør dette minimum 22 aftener eller 10 weekenddage. Omfanget kan max være 33 aftener eller 15 weekenddage i gennemsnit på et kalenderår.

Tillægget skrives ind i kontrakten og er funktionsafhængigt. Hvis medarbejderen ikke længere varetager de funktioner, der kræver aften eller weekendarbejde, bortfalder tillægget ved næste lønårsstart.

Funktioner kan eks. dække opgaver i hostel og cafeerne.

Tillægget udgør 2,1% af lønnen. Lønde beregnes på basis af alle lønde og er pensionsberettiget. Medarbejdere, der i dag modtager aften eller weekendtillæg overgår alle til dette tillæg med effekt fra overenskomstens ikrafttræden.

6. Overarbejde

Overarbejde forbundet med særlig akutte situationer kompenseres med en lønudbetaling af timerne forbrugt på det akutte overarbejde 1:1,5. Overarbejdet karakteriseres ved, at en akut situation opstår, hvor en medarbejder med kort varsel bliver bedt om af nærmeste leder at udføre opgaver udenfor normal arbejdstid samme dag eller dagen efter. I disse situationer er opgaveløsningen uden for medarbejderens kontrol, og medarbejderen har ikke haft mulighed for selv at være med til at planlægge dem.

7. Flex og max. flex

Fleks betegner de arbejdstimer, der ligger ud over den ugentlige arbejdstid på 37 timer eller det antal timer, der fremgår af ansættelseskontrakt eller senere skriftlige aftaler.

Den enkelte medarbejder må maks. have en positiv flex balance svarende til 50 timer.

Hvis en medarbejder nærmer sig loftet på 50 timer, skal den direkte leder og medarbejderen på forhånd indgå en skriftlig aftale om afspadsering på medarbejderens initiativ. Det er tillige Teamlederens opgave løbende at følge med i medarbejdernes flexbalancer. Tiden skal afspadseres og kan ikke blive udbetalt.

Afspadsering skal i hovedreglen ske i nærmeste fremtid og senest indenfor et kvartal. Hvis der ikke er lavet nogen aftale, vil timerne på balancen udover de 50 timer blive slettet uden varsel.

Når der er indgået en aftale om efterfølgende afspadsering, skal registreringen af denne afspadsering ske i tidsregistreringssystemet.

Det nye max på 50 timer træder først i kraft per 1-1-2025 for at sikre, at organisationen har tid til at omstille sig.

8. Regler for tidsregistrering ifm. tjenesterejser

Den samlede maksimale registrerede arbejdstid per uge (mandag til og med søndag) per tjenesterejse hæves fra 60 timer til 64 timer.

Rejsetid registreres som arbejdstid, og maksimal registrering hæves fra 8 til 10 timer pr. døgn.

9. Feriefridage

Feriefridage skal afholdes inden for kalenderåret, ellers bortfalder de. Dog gælder dette ikke for medarbejdere, som har været forhindret i at holde ferie pga. længere orlov eller sygdom.

Ledelsen forpligter sig til at orientere om dette senest 31. oktober i et givent år, så medarbejderne er opmærksomme på at afholde feriefridage før feriedage, inden kalenderåret slutter.

Denne ændring træder først i kraft ved udgangen af 2025 for at sikre, at organisationen har tid til at omstille sig.

10. Fridage

Der ændres ikke ved de gældende fridage, der allerede er aftalt. Det præciseres, at en forudsætning for fridagene er, at de holdes direkte i forbindelse med den pågældende begivenhed (flytning, dødsfald, bryllup, eksamer), ellers bortfalder de.

En medarbejder kan aftale at holde fri på et tilsvarende antal dage forskellig fra de danske kristne religiøse helligdage, hvis ønsket. Dette skal aftales med nærmeste leder.

11. Sorgorlov

Hvis medarbejderen mister et samboende barn under 18 år, kan medarbejderen få op til 6 måneders sorgorlov på fuld løn betalt af MS.

12. Barn sygdom

Rettighed til sygedage i forbindelse med barn syg ændres i forhold til alderen på barnet fra 18 år til 14 år.

13. Dyr med på arbejde

Det præciseres, at det er tilladt at tage dyr med på arbejdet, hvis der er udfordringer med at passe dem på anden vis.

14. Karriereudviklingspuljen

Karriereudviklingspuljen (KAU midlerne) er primært knyttet til åremålsansættelsen og frafalder. Den allerede eksisterende pulje til kompetenceudvikling vil fremefter også dække eventuelle særlige behov i forbindelse med opsigelser.

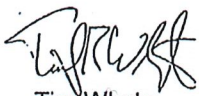
15. Frugtordning og frokostordning

Frugtordning hhv. frokostordning knyttes ikke længere til en procent af lønsummen. Ledelsen forpligter sig til

- at inkludere budget til en frugtordning for alle medarbejdere hvert år
- at tilbyde frokostordning for alle medarbejdere ansat på Fælledvej. Prisen kan max. være 55% af den samlede pris, som MS betaler til leverandøren inkl. moms, dog ikke blive højere end 530 kr. per måned per fuldtidsansat i overenskomstperioden. Deltidsansatte på 25 timer eller derunder betaler halv pris.

16. Fremtidige OK dokumenter

Parterne er enige om, at det tidligere dokument 'Sammenskrivning af Husaftaler og Overenskomsten mellem Mellemfolkeligt Samvirke og AC-organisationerne' deles op i 'Lønvilkår for AC medarbejdere' og 'Ansættelsesvilkår for alle MS medarbejdere'. Arbejdet med at etablere de nye dokumenter vil foregå efter, at OK aftalen er underskrevet. Der vil blive udarbejdet en tydelig oversigt over migrering af al tekst til de nye dokumenter. De nye dokumenter skal fremlægges på et Samarbejdsudvalgsmøde og godkendes af tillidsrepræsentanterne, inden de kan betragtes som endelige og gældende.



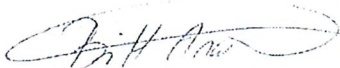
Tim Whyte
Generalsekretær



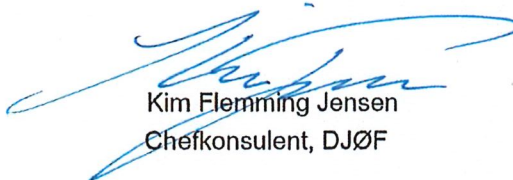
Kristian Høyen
AC-tillidsrepræsentant



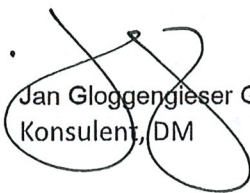
Camilla Holm-Jensen
Repræsentant for mellemledere



Britt Helene Andersen
Finance & Administration Director



Kim Flemming Jensen
Chefkonsulent, DJØF



Jan Gloggen Gieser Gam
Konsulent, DM