

Overenskomst for Akademikere i Forbrugerrådet Tænk

2018 - 2024

Tiltrædelsesoverenskomst

Forbrugerrådet Tænk og Akademikerorganisationerne tiltræder hermed den til enhver tid mellem Finansministeriet og Akademikerorganisationerne indgåede overenskomst for akademikere i staten (statsoverenskomsten) samt tilhørende aftaler med følgende ændringer:

§ 1 - Overenskomstens område

Overenskomsten dækker akademiske medarbejdere i Forbrugerrådet Tænk.

Stk. 2. Overenskomsten dækker ikke lederstillinger med personaleledelsesmæssigt ansvar for mindst 2 akademiske medarbejdere.

Bemærkning til § 1, stk. 2: Bestemmelsen medfører ikke ændringer som forringer de eksisterende ansættelsesforhold.

Stk. 3. Studenter, som er bachelorer og ansættes til hovedsageligt akademisk arbejde, aflønnes som bachelorer og er omfattet af overenskomsten.

Bemærkning til §1, stk. 3:

Det præciseres, at studenter omfattet af overenskomsten ikke ydes rådighedstillæg og akademikertillæg.

Stk. 4. Ansatte i fleksjob, som er akademikere og ansættes til hovedsageligt akademisk arbejde, aflønnes som akademikere og er omfattet af overenskomsten.

Stk. 5. Forbrugerrådet Tænk kan vælge at tillægge akademiske medarbejdere titlen "chefkonsulent", såfremt deres samlede løn, inkl. AC-tillægget, som minimum svarer til mindstelønsindplaceringen som chefkonsulent i staten. Der kan derudover, som for andre AC-medarbejdere, forhandles om yderligere tillæg.

Bemærkning til §1, stk. 5:

Det præciseres, at de pågældende medarbejdere ikke nødvendigvis omklassificeres til chefkonsulenter i statsoverenskomstens forstand.

§ 2 - Rådighedsforpligtelsen

Rådighedsforpligtelsen er med virkning fra 1. april 2013 afkortet til 0 timer pr. kvartal.

§ 3 Løn

Forbrugerrådet Tænk er forpligtet til at følge de til enhver tid gældende overenskomstmæssige statslige lønreguleringer.

Stk. 2. Ved de årlige lokale forhandlinger om individuelle lønforbedringer (lokalløn) anvendes den afsatte pulje på følgende måde:

- 60 % gives som faste, varige tillæg (funktionstillæg eller kvalifikationstillæg)
- 40% gives som engangsvederlag.

Stk. 3. Alle akademikere ydes et pensionsgivende akademikertillæg kr. 22.900 pr. år. (grundbeløb

31. marts 2012).

Stk. 4. Der ydes forsat rådighedstillæg til akademikere i Forbrugerrådet Tænk, uagtet at rådighedsforpligtelsen er afkortet til 0 timer, jf. overenskomstens § 2.

Stk. 5. Hvert år med lønnen for december får akademikere på gammel løn udbetalt et ikke pensionsgivende tillæg på 3 % af den løn, medarbejderen har oppebåret i det pågældende kalenderår.

Stk. 6. For foredragsvirksomhed, som medfører betaling til Forbrugerrådet Tænk i overensstemmelse med de aftalte rammer herfor, ydes der en betaling (incitamentsgodtgørelse) til den medarbejder, som udarbejder og afholder oplægget, på 25 % af det modtagne beløb.

Bemærkning til § 3, stk. 6:

Parterne er enige om, at beregningen af feriegodtgørelse sker på baggrund af optjeningstidspunktet.

Stk. 7. Der ydes til studenter, jf. overenskomstens § 1, stk. 3, et studentertillæg svarende til 3,5 pct. af basislønnen.

Stk. 8. Der kan mellem den enkelte ansatte og Forbrugerrådet Tænk indgås individuel aftale om et bruttolønstræk i forbindelse med finansiering af et erhvervskort til offentlig transport.

Stk. 9. Til tillidsrepræsentanten og tillidsrepræsentantsuppleanten ydes et funktionstillæg på 10.276,54 kr. pr. år (grundbeløb 31. marts 2012).

§ 4 Pension

Akademikere følger de til enhver tid gældende bestemmelser vedrørende pension i statsoverenskomsten, herunder pensionsprocent samt pensionskasseindplacering mv.

Bemærkning til § 4, stk. 1:

Der henvises endvidere til Finansministeriets cirkulære af 30. april 2019 om aftale om generelle krav til indhold af bidragsdefinerede pensionsordninger i staten mv. (ydelsessammensætning, tilbagekøb og overflytning i forbindelse med jobskifte).

Stk. 2. Studenter, jf. overenskomstens § 1, stk. 3 oppebærer ikke pensionsindbetalinger.

Stk. 3. Akademikere ansat på tidspunktet for overenskomstforholdets etablering bibeholder eventuelle individuelle aftaler vedrørende pension.

Stk. 4. Akademikere ansat på tidspunktet for overenskomstforholdets etablering, som ikke var omfattet af en pensionsordning, tillægges pensionsprocenten som løntillæg.

Bemærkning til § 4, stk. 3 og 4:

De to grupper af akademikere er lukkede grupper. Akademikere fra disse grupper kan til den 1. i en måned vælge at overgå til de overenskomstmæssige pensionsbestemmelser. Et sådant valg er endeligt og irreversibelt.

§ 5 -Arbejdstid, frihed mv.

Der er aftalt følgende fravigelser til statens regler om omsorgsdage: Medarbejdere kan overføre op til 8 omsorgsdage pr. år, dog undtaget medarbejdere, som har flere end 4 børn. De medarbejdere kan overføre efter særlig aftale, jf. protokollat B.

Stk. 2. Fri med løn ved barns 1. og 2. sygedag administreres som fri med løn 2 dage i barnets sygeperiode.

Stk. 3. Ved barns eller nærtstående længerevarende sygdom henvises til statsoverenskomsten, herunder cirkulære om tjenestefrihed af familiemæssige årsager.

Stk. 4. Ved begravelse af nærmeste pårørende (barn og ægtefælle/samlever) gives 3 fridage med løn.

Stk. 5. Ved bryllup, sølvbryllup, 50-års og 60-års fødselsdage og ved 25-års og 40-års jubilæum gives 1 fridag med løn.

Stk. 6. Fredag efter Kr. Himmelfartsdag, 1. maj og grundlovsdag er fridage med løn. Forbrugerrådet Tænk er lukket disse dage.

Stk. 7. Mellem jul og nytår er Forbrugerrådet Tænk lukket. Medarbejderne har ret til 2 fridage med løn mellem jul og nytår.

Medarbejdere, der på grund af hensynet til Forbrugerrådet Tænks drift arbejder mellem jul og nytår, og dermed er afskåret fra at afholde deres fridage, kan med deres nærmeste chef aftale, at disse 2 fridage med løn afholdes på et andet tidspunkt. Der ydes ikke løn for disse dage ved fratræden, eller såfremt disse ikke afholdes. Dagene bortfalder ved udgangen af det følgende år.

§ 6 – Tryghed, trivsel mv.

Medindflydelsesudvalget har en central rolle i at sikre, at arbejdspladsen har et godt psykisk arbejdsmiljø, som er præget af tillid og samarbejde og som er med til at skabe rum for faglighed og kvalitet i opgavevaretagelsen.

Bemærkning til § 6, stk. 1:

Parterne er enige om, at Medindflydelsesudvalget skal drøfte, hvordan kompetenceudviklingen i Forbrugerrådet Tænk kan styrkes.

Ledelsen er i den forbindelse indstillet på at overveje, om ubrugte midler til kompetenceudvikling skal overføres til det efterfølgende år, idet kompetenceudviklingsmidlernes anvendelse ses i et flerårigt og for sekretariatet set samlet strategisk perspektiv.

§ 7 – Afskedigelser

Forbrugerrådet Tænk er ikke nogen forvaltningsmyndighed og er således ikke forpligtet til at følge forvaltningslovens regler eller forvaltningsretlige principper i forbindelse med gennemførelsen af afskedigelser.

Stk. 2. Ved afskedigelser begrundet i Forbrugerrådet Tænks forhold af akademikere med mere end 2½ års anciennitet betaler Forbrugerrådet Tænk for et outplacementforløb/jobsøgningsbistand el. lign. (f.eks. eksternt konsulentfirma, kursus/uddannelse, coaching, psykolog mv.), der medvirker til, at den afskedigede medarbejder kommer godt videre i sit arbejdsliv. Beløbsrammen for denne bistand er normalt på kr. 25.000.

Stk. 3. Efter aftale med nærmeste chef og under hensyntagen til arbejdets tilrettelæggelse i opsigelsesperioden ydes frihed med løn til medarbejdere, som opsiges på grund af Forbrugerrådet Tænks forhold, til brug for vejledning og rådgivning i en af de overenskomstbærende akademikerorganisationer.

§ 8 – Andet

Aftale mellem Finansministeriet og centralorganisationerne om statslig uddannelsesorlov med løn er ikke gældende, ligesom Forbrugerrådet Tænk heller ikke på andet grundlag er forpligtet til at yde medarbejderne orlov - lønnet eller ulønnet – ud over, hvad der følger af gældende lovgivning og den tiltrådte overenskomsts regler om barsel. Forbrugerrådet Tænk er dog indstillet på i overensstemmelse med hidtidig praksis at bevilge orlov i en periode på op til 2 år, hvor det kan indpasses i Forbrugerrådet Tænk drift og opgaveløsning.

Stk. 2. Parterne er enige om, at medarbejdere omfattet af nærværende overenskomst alene har krav på at vælge 1 tillidsrepræsentant og 1 suppleant. Tillidsrepræsentanternes generelle ret til at kunne anvende den nødvendige tid til varetagelse af deres hverv forstås sådan, at den også omfatter en adgang for alle anmeldte tillidsrepræsentanter og suppleanter til at deltage i eksterne aktiviteter i forbindelse med tillidshvervet inden for rimelige rammer.

Stk. 3. Hvad enten medarbejderindflydelsen finder sted i et samarbejdsudvalg eller et medindflydelsesudvalg, der samler samarbejds- og arbejdsmiljøopgaverne, er akademikertillidsrepræsentanten født medlem af udvalget.

§ 9 – Retsforhold

Forbrugerrådet Tænk er forpligtet til at følge den til enhver tid gældende statsoverenskomst samt tilhørende aftaler.

Stk. 2. Den til enhver tid mellem Finansministeriet og Akademikerorganisationerne indgåede hovedaftale for Statens område er gældende, for tiden Finansministeriets cirkulære nr. 6471 af 24. juni 1991.

§ 10 - Overenskomstens gyldighedsperiode

Overenskomsten har virkning fra 1. april 2018 og kan af parterne opsiges skriftligt med 3 måneders varsel, dog tidligst den 31. marts 2024. Samtidig ophæves Overenskomst for Akademikere i Forbrugerrådet Tænk af 21. august 2015 (virkning fra 1. april 2015).

Stk. 2. Parterne er enige om, at skulle statens overenskomstperiode fra april 2021 og frem blive kortere

eller længere end til 2024, tilpasses perioden for overenskomsten tilsvarende.

Stk. 3. Øvrige overenskomstmidler med videre i den statslige ramme konverteres til lokale lønmidler, således at både de og reststigningen indgår i finansieringen af lokale lønmidler.

København den

København den

Forbrugerrådet Tænk

Djøf på vegne af
Akademikerorganisationerne

Protokollat A

OPSPARINGSTID OG UNDERTID FOR MEDARBEJDERE BORTSET FRA CHEFER (FLEKSTID)

Medarbejdere kan arbejde uden for den aftalte arbejdstid, uden at det udførte arbejde er pålagt eller har været en nødvendig forudsætning for tjenesten. Denne arbejdstid betragtes som "opsparingstid".

Tilsvarende kan der ophobes "undertid", såfremt arbejdstilrettelæggelsen gør det muligt.

Opsparingstid og undertid opgøres i forholdet 1:1 og skal løbende nedbringes eller arbejdes ind efter aftale med nærmeste chef.

Der kan aldrig skyldes mere end **15 timer** eller opspares mere end **35 timer**.

Saldoen for opsparingstid henholdsvis undertid opgøres ved hvert kvartalsskifte med virkning fra 4. kvartal 2008. Såfremt der opspares mere end 35 timer, afskrives de overskydende timer på saldoen automatisk medmindre andet i særlige tilfælde i forvejen aftales i den konkrete situation med den daglige ledelse. Vedlag for opsparingstid kommer kun undtagelsesvis til udbetaling og kun efter nærmere aftale med den daglige ledelse. Hvis der mod forventning skulle opstå en situation, hvor der skyldes mere end 15 timer, påhviler det den enkelte chef at aftale med medarbejderen, hvordan undertiden kan afvikles.

De kvartaler, som flekstiden opgøres for, forløber med kvartalsafslutning 1. februar, 1. maj, 1. august og 1. november.

Flekstid skal være til glæde og gavn for både medarbejderne og Forbrugerrådet. Flekstid bruges først og fremmest til at opfange arbejdsmæssige spidsbelastninger og sikre medarbejderen efterfølgende kompensation.

Særligt for nyuddannede

Efter aftale med nærmeste chef kan flekstidsordningen administreres mere fleksibelt for nyuddannede akademikere, så der under hensyntagen til arbejdsopgavernes ansvarlige løsning tillades en højere opsparingstid med henblik på at muliggøre afholdelse af ferie med løn.

Protokollat B

Ad. § 5, stk. 1. Forbrugerrådet Tænk følger de gældende regler om omsorgsdage, som fremgår af overenskomsten mellem Finansministeriet og AC § 19, med henvisning til aftale om barsel, adoption og omsorgsdage. Allerede ansatte, der har fået omsorgsdage efter de hidtidige regler, eller som føder i perioden frem til den 1. oktober 2005 vil fortsat være omfattet af de hidtidige regler og dermed have ret til i alt 10 omsorgsdage pr. barn.

Pr. 1. oktober 2005 ændres retten til omsorgsdage, således at der gives 2 omsorgsdage pr. kalenderår pr. barn til og med det kalenderår, hvor barnet fylder 7 år. I Forbrugerrådet Tænk er der indgået fravigelser til de nye regler om omsorgsdage, således at medarbejdere kan overføre op til 8 omsorgsdage om året pr. år, dog undtaget medarbejdere, som har flere end 4 børn. De medarbejdere kan overføre efter særlig aftale. Aftalen har til formål at fastlægge, at de må overføre de omsorgsdage, som de er berettiget til.

Øvrige regler om omsorgsdage pr. 1. oktober 2005 følger gældende og fremtidige aftaler om barsel, adoption og omsorgsdage i staten.