

Overenskomstforhandlingerne 2018

Fællesoverenskomst for Røde Kors

Danmarks Jurist- og Økonomforbund

Røde Kors

Dansk Magisterforening

HK Service Hovedstaden

Dansk Psykologforening

Ved en afsluttende forhandling den 29. november 2018 mellem nedenstående parter er der opnået enighed om en fornyelse af overenskomsten for en 3-årig periode.

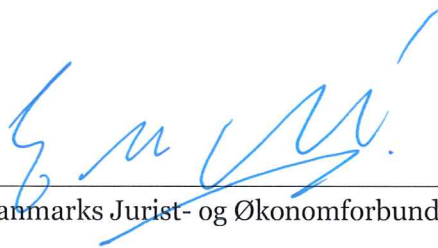
Der tages forbehold for godkendelse af forhandlingsresultatet i parternes kompetente forsamlinger.

Der er mellem parterne i forbindelse med aftale om overenskomstfornyelse udarbejdet og underskrevet papirer i henhold til nedennævnte opstilling.

- Aftale om redaktionelle ændringer
- Aftale om økonomisk ramme
- Aftale om overenskomstillæg
- Aftale om indgåelse af lokalaftaler om fleksibel arbejdstid
- Aftale om protokollat 1 om landskontorets lønsystem for medarbejdere

Herefter udestår ingen krav parterne imellem.

København, den 29. november 2018




Danmarks Jurist- og Økonomforbund

for Akademiker-organisationerne



HK Service Hovedstaden



Røde Kors

Overenskomstforhandlingerne 2018

Fællesoverenskomst for Røde Kors

Danmarks Jurist- og Økonomforbund

Røde Kors

Dansk Magisterforening

HK Service Hovedstaden

Dansk Psykologforening

Aftale

om

redaktionelle ændringer i overenskomsten

Der er mellem parterne enighed om følgende forenklinger og redaktionelle ændringer af overenskomsten, der gennemføres i forbindelse med den generelle redigering af overenskomsten efter overenskomstfornyelsen:

- Der indføres en indholdsfortegnelse i overenskomsten
- § 1 (særlige bestemmelser) udgår i sin helhed
- § 3 (Overenskomstens varighed og opsigelse) står to gange – skal kun anføres en gang og skal fremgå af den sidste paragraf i overenskomsten
- § 4 (retsforhold) bibeholdes for så vidt angår akademiker-organisationerne i nuværende form. Det undersøges af HK og Dansk Erhverv, om der er særlige forhold, der skal tages højde for i relation til, at DA/LO Hovedaftalen er gældende
- § 5 (Regler for tillidsrepræsentanter) flyttes til tredjesidste paragraf i overenskomsten
 - Sidste pkt. udgår, således at beløbet opkræves på sædvanlig vis af DA/LO-udviklingsfonden. Dette træder i kraft pr. næstkommende ordinære indbetaling.
- § 7 (Tidsbegrænset ansættelse) Kun sidste afsnit bibeholdes i sin nuværende form. Resten af paragraffen udgår. Paragraffen indledes med et nyt afsnit om, at lov om tidsbegrænsede ansættelser finder anvendelse
- § 9 (arbejdstid) – afsnittet: ”særlige fridage med løn” flyttes til § 12 (Ferie)
- § 11 (Gruppeliv) flyttes til § 8 (Pension), hvorefter paragraffen får ny overskrift; ”Pension og gruppeliv”
- § 12 (Ferie) får følgende nye overskrift: ”Ferie, særlige ferie- og fridage samt øvrig frihed”
 - første og andet afsnit erstattes af en henvisning til ferieloven.
- I § 13 (Sygdom) slettes første, andet og tredje afsnit
- § 14 (Graviditet, barsel og adoption) afsnittet om omsorgsdage flyttes til § 17 ”Tjenestefrihed”.
 - tredje og fjerde afsnit under omsorgsdage udgår i sin helhed

Overenskomstforhandlingerne 2018

Fællesoverenskomst for Røde Kors

Danmarks Jurist- og Økonomforbund

Røde Kors

Dansk Magisterforening

HK Service Hovedstaden

Dansk Psykologforening

København, den 29. november 2018



Danmarks Jurist- og Økonomforbund

for Akademiker-organisationerne



Røde Kors



HK Service Hovedstaden

Overenskomstforhandlingerne 2018

Fællesoverenskomst for Røde Kors

Danmarks Jurist- og Økonomforbund

Røde Kors

Dansk Magisterforening

HK Service Hovedstaden

Dansk Psykologforening

Aftale

om

økonomisk ramme

Der er enighed om, at overenskomstens økonomiske ramme følger statens resultat fra OK 2018.

Parterne er enige om følgende økonomiske ramme:

	Pr. 1. april 2018	Pr. 1. oktober 2018	Pr. 1. april 2019	Pr. 1. oktober 2019	Pr. 1. april 2020	Pr. 1. februar 2021	I alt
Generelle lønstignin- ger	0,80	0,50	1,30	0,86	1,46	0,68	5,6
Skøn for udmønt- ning fra regule- ringsord- ningen	0,33		0,02		0,02	0,10	0,47
Samlede lønstignin- ger inkl. skøn for regule- ringsord- ningen	1,13	0,50	1,32	0,86	1,48	0,78	6,07

Parterne har aftalt, at midler fra "andre formål", i alt 0,53 % i overenskomstperioden, bruges til en stigning i overenskomstillægget, jf. protokollat om overenskomstillæg.

Den generelle gennemsnitlige reststigning på Statens område er skønnet til 0,5 pct. pr. år.

Den endelige udmøntning fra reguleringsordningen følger statens beregninger heraf på CFU-området.

København, den 29. november 2018

Overenskomstforhandlingerne 2018

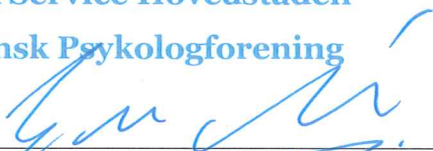
Fællesoverenskomst for Røde Kors

Danmarks Jurist- og Økonomforbund

Dansk Magisterforening

HK Service Hovedstaden

Dansk Psykologforening



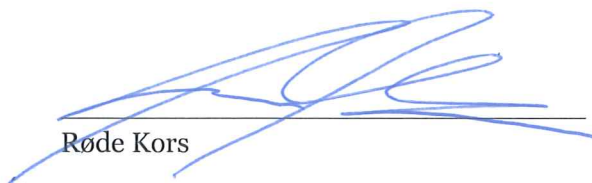
Danmarks Jurist- og Økonomforbund

for Akademiker-organisationerne



HK Service Hovedstaden

Røde Kors



Røde Kors

Overenskomstforhandlingerne 2018

Fællesoverenskomst for Røde Kors

Danmarks Jurist- og Økonomforbund

Røde Kors

Dansk Magisterforening

HK Service Hovedstaden

Dansk Psykologforening

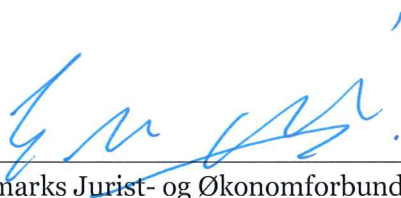
Aftale

om

overenskomstillæg

Der er enighed om, at den enkelte medarbejder tildeles et fast beløb som supplement til det nuværende overenskomstillæg. Dette faste beløb udgør kr. 47,25 pr. måned og udmøntes første gang pr. 1. april 2018.

København, den 29. november 2018



Danmarks Jurist- og Økonomforbund

for Akademiker-organisationerne



Røde Kors



HK Service Hovedstaden

Overenskomstforhandlingerne 2018

Fællesoverenskomst for Røde Kors

Danmarks Jurist- og Økonomforbund

Røde Kors

Dansk Magisterforening

HK Service Hovedstaden

Dansk Psykologforening

Protokollat

om

indgåelse af lokalaftaler om fleksibel arbejdstid

Parterne er enige om at anbefale og støtte op om indgåelse af lokalaftaler om fleksibel arbejdstid.

København, den 29. november 2018



Danmarks Jurist- og Økonomforbund

for Akademiker-organisationerne



Røde Kors



HK Service Hovedstaden

Overenskomstforhandlingerne 2018

Fællesoverenskomst for Røde Kors

Danmarks Jurist- og Økonomforbund

Røde Kors

Dansk Magisterforening

HK Service Hovedstaden

Dansk Psykologforening

Protokollat

om

Protokollat 1 om landskontorets lønsystemer for medarbejdere

Protokollatet ændres indholdsmæssigt til følgende:

Protokollat 1

HK og AC-løn

Røde Kors' fælles overenskomst med

HK, DJØF, DM og Dansk Psykolog Forening

1. april 2018 – 31. marts 2021

Landskontorets lønsystem for medarbejdere.

Som humanitær organisation bør Røde Kors ikke være lønførende i forhold til det private arbejdsmarked. Det er aftalt mellem overenskomstparterne, at landskontoret læner sig op af statens lønudvikling.

Lønsystemet består af følgende elementer:

- Grundelementet i landskontorets lønsystem er Finansministeriets skalatrin for Tjenestemænd i Staten, og alle medarbejdere indplaceres i skalatrin.
- Til alle medarbejdere ydes et i overenskomsten fastsat pensionstillæg.

Derudover er der følgende former for tillæg og muligheder for individuelle lønreguleringer:

- RK-tillæg ydes som fast tillæg for rådighed, merarbejde og gener ved forskudt arbejdstid, Se §10 afsnit 9. Tillægget er ikke pensionsgivende.

Overenskomstforhandlingerne 2018

Fællesoverenskomst for Røde Kors

Danmarks Jurist- og Økonomforbund

Røde Kors

Dansk Magisterforening

HK Service Hovedstaden

Dansk Psykologforening

- AC-tillæg ydes til konsulenter, som har anvendt deres akademiske kvalifikationer i 10 år eller mere. En AC-uddannelse betegnes som en uddannelse på kandidatniveau erhvervet på universitet, CBS eller tilsvarende, Se §6 afsnit 4. Tillægget er ikke pensionsgivende.
- Funktionstillæg ydes i forbindelse med varetagelse af en særlig funktion i en given periode, der ligger væsentlig udover stillingsbeskrivelsen. Funktionstillægget bortfalder når funktionen ophører.
- Kompetence og performance tillæg kan tildeles af ledelsen til medarbejdere som besidder særlig viden, erfaring eller kompetencer. Se Protokollat 1, afsnit om Individuel lønregulering.
- Personligt tillæg ydes for særlig kompetence, uddannelse eller erfaring.
- Skalatrinsreguleringer, som udmøntes på baggrund af en konkret, individuel vurdering.
- Overenskomstillæg, som tildeles ved alle nyansættelser i forbindelse med lønindplaceringen
- Engangsvederlag, kan tildeles til medarbejdere som en påskønnelse af en særlig indsats der har betydning for Røde Kors. Engangsvederlag er ikke en varig udgift, og Røde Kors er derfor opmærksomme på, at det kun har været en udgift i det enkelte overenskomstår.

Lønindplacering af nyansatte

I henhold til overenskomstens stillingskategorier bliver ansatte indplaceret i et 3-4 årigt skalatrinsforløb med en skalatrinsstigning én gang årligt. For konsulenter gælder dog, at et skalatrinsforløb garanteres til og med skalatrin 43

Ved lønindplacering af medarbejdere i nyoprettede stillinger inddrages den relevante tillidsrepræsentant.

Tillidsrepræsentanterne får til fortløbig orientering hvert kvartal en lønoversigt, hvor lønindplaceringen af de enkelte medarbejdere i huset fremgår.

Såfremt en tillidsrepræsentant ikke finder en lønindplacering passende, kan denne bede om en uddybende forklaring fra HR-chefen. En eventuel regulering af indplaceringen aftales herefter mellem parterne.

Individuel lønregulering

Det skal tilstræbes, at individuelle lønreguleringer hovedsageligt udmøntes i skalatrinsforløb

Funktionstillæg

Funktionstillæg er ikke pensionsgivende og kan gives til medarbejdere:

- Som varetager funktioner, der understøtter prioriterede opgaver i forhold til Røde Kors' strategier og målsætninger.
- Som varetager funktioner, der understøtter prioriterede opgaver i de enkelte af husets afdelinger.
- Som deltager i større projekter, som ikke forudsættes at være en naturlig del af stillingsindholdet.
- Som varetager koordinerende funktioner som eksempelvis teamkoordinator eller vagttelefonordninger, som ikke er dækket ved RK-tillægget.

Overenskomstforhandlingerne 2018

Fællesoverenskomst for Røde Kors

Danmarks Jurist- og Økonomforbund

Røde Kors

Dansk Magisterforening

HK Service Hovedstaden

Dansk Psykologforening

- Som i en periode varetager andre medarbejderes funktioner i tilfælde af for eksempel opsigelser eller længerevarende sygdom. Midlerne til dette finansieres ikke af den overenskomstaftalte pulje afsat til individuelle lønreguleringer.

Ved varetagelse af enkelte funktioner ydes et tillæg på kr. 2.000.

Ved varetagelse af en anden fuld stilling ydes et tillæg på kr. 4.000.

Overenskomstillæg

Alle medarbejdere i Røde Kors er berettiget til et overenskomstillæg på 2,1 % af skalaløntrins indplaceringen.

Derudover er medarbejderne berettiget til kr. 47,25 pr. måned som et fast månedligt beløb

Overenskomstillægget er pensionsberettiget, og såfremt medarbejderen modtager RK-tillæg, vil der blive beregnet RK-tillæg af overenskomstillægget.

Kompetence og performance tillæg

Ledelsen kan i særlige tilfælde tildele et tillæg til medarbejdere som med udgangspunkt i særlige erfaringer og kompetencer relateret til den enkeltes jobfunktion leverer ekstraordinære resultater. Tillægget vil være svarende til størrelsen på AC-tillægget. Tillægget kan oppebæres af alle medarbejdere uanset anciennitet og uddannelsesbaggrund og uanset om man i forvejen oppebærer AC-tillæg eller på et senere tidspunkt vil være berettiget til at oppebære AC-tillæg. Tillægget er ikke pensionsgivende.

Ledelsen monitorerer løbende tildeling af ovennævnte tillæg og forelægges årlig for organisationens repræsentanter.

Indstilling af individuelle lønreguleringer

Før lønreguleringerne udmøntes forelægges de skriftligt tillidsrepræsentanterne med information om, hvem der bliver reguleret og begrundelserne herfor samt beløbsstørrelsen på reguleringen.

Når lønreguleringerne udmøntes, bliver medarbejderne i de enkelte af husets afdelinger informeret om, hvem der har fået en lønregulering og begrundelsen derfor.

Overenskomstforhandlingerne 2018

Fællesoverenskomst for Røde Kors

Danmarks Jurist- og Økonomforbund

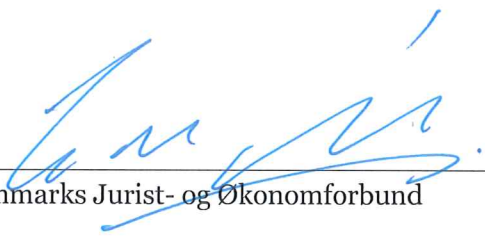
Røde Kors

Dansk Magisterforening

HK Service Hovedstaden

Dansk Psykologforening

København, den 29. november 2018



Danmarks Jurist- og Økonomforbund

for Akademiker-organisationerne



Røde Kors



HK Service Hovedstaden