

Investeringsfonden for Udviklingslande (IFU)

og

Danmarks Jurist- og Økonomforbund (DJØF)

Overenskomst af 1. juli 2024

Indholdsfortegnelse

§ 1 Overenskomstens område	3
§ 2 Bibeskæftigelse	3
§ 3a Arbejdstid.....	4
§ 3b Løn.....	4
§ 4 Pension.....	5
§ 5 Betaling af løn og pensionsbidrag	5
§ 6 Tilrettelæggelse af arbejdstiden og merarbejde.....	5
§ 7 Tjenesterejser.....	6
§ 8 Opsigelsesvarsel, løn under sygdom, militærtjeneste m.v.	6
§ 9 Tjenestefrihed.....	7
§ 10 Ferie og særlige feriedage.....	7
§ 11 Tillidsrepræsentantregler	9
§ 12 Diskretionspligt.....	11
§ 13 Barsel, adoption og omsorgsdage.....	11
§ 14 Kompetenceudvikling.....	11
§ 15 Fri avis til brug for arbejdet	11
§ 16 Fri mobiltelefon til privat brug	12
§ 17 Medarbejderbredbånd (MBB)	12
§ 18 Seniorpolitik.....	13
§ 19 Sundhedsforsikring	14
§ 20 Afskedigelse	14
§ 21 Mægling og voldgift.....	15
§ 22 Ikrafttræden og opsigelse af overenskomst	15
Bilag 1: Hovedaftale af 1. april 1989.....	16
Bilag 2: Studentermedhjælper	18
Bilag 3: Aftale om tilvalgsordninger	19

§ 1 Overenskomstens område

Overenskomsten omfatter akademikere, som ansættes i stillinger i IFU, der som udgangspunkt forudsætter akademisk uddannelse på kandidatniveau.

Bachelorer er omfattet af overenskomsten, når disse ansættes i ovennævnte type stillinger.

Stk. 2

Studertermedhjælpere, som har afsluttet en bacheloruddannelse, og hvis opgaver forudsætter en akademisk uddannelse på bachelorniveau, er omfattet af overenskomsten. Dog er Studentermedhjælpere ikke omfattet af § 3a, § 3b, § 4, § 6, § 7, stk. 2, § 9, § 10, § 15, § 16, § 17 og § 19.

Studertermedhjælperes løn og arbejdstid fremgår af bilag 2.

Stk. 3

Medarbejdere, som indgår i IFU's ledelse og i stillinger med personaleledelsesansvar for fastansatte medarbejdere, er ikke omfattet af overenskomsten. Studenter betragtes ikke som fastansatte.

Stk. 4

Til en medarbejder omfattet af overenskomsten, der konstitueres i en stilling med ledelsesansvar for fastansatte medarbejdere, ydes der i konstitueringsperioden et pensionsgivende tillæg, der beregnes som forskellen mellem den pågældendes løn og den løn, der sædvanlig vis ville opnås ved udnævnelse i stillingen med ledelsesansvar.

Stk. 5

Ved tjenstligt ophold i udlandet af længere varighed eller egentlig udstationering i mere end 6 måneder træffes særskilt aftale mellem parterne.

Stk. 6

Andre medarbejdere kan omfattes af denne overenskomst, når der ved forhandling mellem parterne er opnået enighed herom.

Stk. 7

IFU virker fra tid til anden som Fund Manager for forskellige øvrige fonde og faciliteter, og/eller yder management services til disse. Medmindre andet eksplicit fremgår, vil betegnelsen IFU i denne overenskomst omfatte alle IFU's aktiviteter, herunder management ydelser.

§ 2 Bibeskæftigelse

Medarbejdere omfattet af denne overenskomst vil som hovedregel ikke kunne deltage i ledelsen eller driften af anden erhvervsvirksomhed end IFU's projektselskaber, hvad enten hvervet er lønnet eller ulønnet.

Stk. 2

Hvor IFU's direktør måtte finde, at en sådan beskæftigelse ville være forenelig med den samvittighedsfulde udførelse af pligterne som ansat ved IFU og med den for stillingen nødvendige agtelse og tillid, kan direktøren give sin tilladelse til, at ovennævnte personkreds deltager i ledelsen eller driften af erhvervsvirksomhed.

Stk. 3

Ovennævnte personkreds kan eje, drive og deltage i administrationen af fast ejendom, medmindre der er tale om erhvervsvirksomhed.

§ 3a Arbejdstid

Den løn, der er fastsat i § 3b forudsætter heltidsbeskæftigelse, hvorved forstås en ugentlig arbejdstid svarende til normalt 39 timer, jf. § 6.

Stk. 2

Der kan mellem IFU's ledelse og medarbejderen træffes særskilt aftale om deltidssarbejde, idet en aftale forudsætter, at der kan opretholdes en effektiv arbejdstilrettelæggelse og at en deltidssstilling er forenelig med opgaverne i den pågældende jobfunktion. En aftale om deltidssarbejde vil maksimalt kunne indgås for en periode på 1 år og der ydes løn i forhold til den nedsatte arbejdstid.

Stk. 3

Børnedeltid: forældre med børn under 12 år har ret til at indgå en tidsbestemt aftale om nedsættelse af arbejdstiden. Arbejdstiden kan maksimalt nedsættes til 30 timer om ugen. Børnedeltiden skal være min. 3 måneder og max. 12 måneder i alt. Medarbejderen har mulighed for at opdele børnedeltiden i op til fire perioder á 3 måneders varighed, med hver sin aftale.

Børnedeltid forudsætter, at der kan opretholdes en effektiv arbejdstilrettelæggelse, og at en deltidssstilling er forenelig med opgaverne i den pågældende jobfunktion.

Alle løndelev reduceres i forhold til den nedsatte arbejdstid.

§ 3b Løn

Fast løn

Minimumslønnen gældende for kandidater udgør kr. 350.000 pr. år.

Minimumslønnen gældende for bachelorer udgør kr. 300.000 pr. år.

Stk. 2

Regulering af fast løn

Den faste løn vil - baseret på den enkelte medarbejders indsats og resultater i det foregående kalenderår - blive taget op til forhandling mellem den enkelte medarbejder og IFU's ledelse en gang årligt i januar/februar. En evt. regulering vil have virkning fra den pågældende 1. januar. Den faste løn vil ikke kunne reguleres ned.

Stk. 3

Det er aftalt, at tillidsrepræsentanten og IFU's ledelse hvert år, efter gennemførte lønreguleringer, gennemgår statistik for den generelle udvikling i lønnen for de omfattede medarbejdere.

§ 4 Pension

Som bidrag til medarbejdernes pensionering betaler IFU 11,65 % af medarbejderens faste løn, jf. § 3b, stk. 1 og medarbejderen 5 %.

Pensionsbidragene indbetales - under forudsætning af, at pågældende afgiver de fornødne helbredsoplysninger- af IFU til P+ (tidligere JØP, Juristernes og Økonomernes Pensionskasse), eller efter anvisning af Pensionskassen til en under Forsikringsrådets tilsyn stående pensionskasse eller forsikringsmæssig pensionsordning, som giver adgang til, at de indbetalte pensionsbidrag overføres til en offentlig eller en under tilsynet stående pensionsordning.

Stk. 2

I øvrigt er der adgang for medarbejderne til at vælge at betale forhøjet eget pensionsbidrag efter aftale med pensionskassen. Med disse ekstra pensionsbidrag forholdes som angivet i stk. 1.

Stk. 3

Uanset bestemmelserne i stk. 1. er der mellem parterne enighed om, at medarbejdere, der er ansat i IFU ved denne overenskomsts ikrafttræden eller senere ansættes, fortsat kan bibeholde eksisterende pensionsordninger.

Stk. 4

Når medarbejderen har nået den aktuelle lovpligtige pensionsalder, kan han eller hun vælge at fortsætte indbetaling til pensionsordningen eller vælge at få pensionsbeløbet udbetalt med lønnen. Såfremt der vælges udbetaling, vil beløbet ikke være ferieberettiget.

Stk. 5

For de nærmere regler vedrørende tilbagekøb af pensionsordningen mv. henvises, for så vidt angår IFUs indbetalinger til P+, til den statslige aftale vedrørende generelle krav til indhold i bidragsfinansierede pensionsordningen i staten mv. (ydelsessammensætning, tilbagekøb og flytning ved jobskifte) pt. Finansministeriets cirkulære af 29. august 2016 (Modst. nr. 028-16). Hvis parterne opnår enighed om tillige at benytte et eller flere andre pensionsforsikringsselskaber, udvides nærværende tilbagekøbsbestemmelser til at omfatte dette/disse pensionsforsikringsselskaber.

§ 5 Betaling af løn og pensionsbidrag

Lønnen udbetales månedsvis bagud. Samtidig med udbetaling af lønnen indbetaler IFU såvel sit som medarbejdernes pensionsbidrag til den anviste pensionskasse.

§ 6 Tilrettelæggelse af arbejdstiden og merarbejde

Der er mellem parterne enighed om, at merarbejde udover aftalt arbejdstid så vidt muligt bør undgås, dels ved en hensigtsmæssig arbejdstilrettelæggelse, dels ved ansættelse af yderligere medarbejdere.

Ledelsen og den ansatte skal søge arbejdstiden tilrettelagt således, at den enkelte ansatte opnår størst muligt indflydelse på placeringen heraf under fornødent hensyn til opgavernes karakter og arbejdspladsens behov i øvrigt.

Med henblik på fremme af fællesskab, tilgængelighed og vidensdeling skal arbejdstiden dog overvejende placeres inden for normal kontortid, som er hverdage mellem kl. 08.00 og kl. 17.00.

Både ledelsen og den ansatte skal tilstræbe, at den fastlagte norm for arbejdstid overholdes, og at merarbejde således undgås.

Stk. 2

Der kan mellem ledelsen og en medarbejder aftales særskilt godtgørelse for en konkret arbejdsopgave af større omfang.

§ 7 Tjenesterejser

Der ydes dagpenge i overensstemmelse med statens generelle regler for tjenesterejser.

Stk. 2

Ved tjenesterejser på ikke-arbejdsdage ydes der et særligt vederlag efter følgende regler:

1. Vederlaget ydes for fravær under rejser, der påbegyndes, afsluttes eller pågår på ikke-arbejdsdage i IFU, dvs. lørdage, søndage, den danske folkekirkes helligdage samt grundlovsdag og jule- og nytårsaftensdag.
2. For rejser, der påbegyndes før kl. 12.00 eller afsluttes efter kl. 12.00 en af ovennævnte dage, ydes der fuldt vederlag for den pågældende dag. Påbegyndes rejsen efter kl. 12.00 eller afsluttes den før kl. 12.00 ydes der halvt vederlag.
3. Ved endagsrejser, hvor rejsen er påbegyndt inden kl. 12.00 og afsluttes efter kl. 12.00, ydes der fuldt vederlag.
4. Rejsens påbegyndelse/afslutning regnes fra halvanden time før programsat fly- eller togafgang og/eller en halv time efter faktisk fly- eller togankomst.
5. Det særlige vederlag udgør 4.100 kr. pr. dag.
6. Det særlige vederlag vil være skattepligtigt for medarbejderen i henhold til gældende regler.
7. Det særlige vederlag udbetales via lønnen som et ferieberettiget tillæg.
8. Det særlige vederlag udbetales ikke til medarbejdere, som medbringer deres familie i forbindelse med ferieafløsning ved regionalkontorerne, medmindre der herfra er tale om tjenesterejser på ikke-arbejdsdage.
9. Det særlige vederlag ydes ikke i forbindelse med kompetenceudvikling eller øvrige IFU finansierede arrangementer.
10. Herudover ydes der ikke betaling for merarbejde, der udføres under tjenesterejser.
11. Det er aftalt, at medarbejderen hvert kalenderår kan konvertere op til tre vederlag til tilsvarende tre fridage med løn. Såfremt andet ikke er aftalt, vil der ved årets udgang automatisk ske udbetaling af reserverede ikke-afholdte fridage med lønudbetalingen i december.

§ 8 Opsigelsesvarsel, løn under sygdom, militærtjeneste m.v.

Funktionærlovens regler om opsigelse, løn under fravær på grund af sygdom, afskedigelse som følge af sygdom, indkaldelse til militærtjeneste samt lovgivning om efterløn finder anvendelse for medarbejderne.

§ 9 Tjenestefrihed

Tjenestefrihed af familiemæssige årsager.

Barns 1. og 2. sygedag

Statens regler om hel eller delvis frihed med løn på barns 1. og 2. sygedag er gældende for medarbejderne.

Det er fortsat en forudsætning for tjenestefriheden, at

- Hensynet til barnets forhold gør tjenestefrihed nødvendig
- Forholdene i IFU tillader det
- Barnet er under 18 år
- Barnet er hjemmeboende

Ved barnets 2. sygedag forstås den kalenderdag, der ligger i umiddelbar forlængelse af 1. sygedag.

1. og 2. sygedag kan holdes uafhængigt af hinanden, dvs. at medarbejderen kan holde fri på barnets 2. sygedag, uanset om vedkommende har holdt fri på barnets 1. sygedag eller ej.

Orlov til pasning af alvorligt syge børn og pasning af nærtstående, der ønsker at dø i eget hjem

Ydes der tjenestefrihed til medarbejdere

1. til pasning af alvorligt syge børn under 18 år, jf. § 26 i lov om ret til orlov og dagpenge ved barsel med ret til at få plejevederlag, eller
2. til pasning af nærtstående, der ønsker at dø i eget hjem, jf. § 119 i lov om social service, med ret til sygedagpenge,

vil IFU fortsat indbetale pensionsbidrag (arbejdsgiver- og eget bidrag) til pensionsordningen i tjenestefrihedsperioden.

Stk. 2

Orlov fra IFU til andet arbejde

Tjenestefrihed (orlov uden løn) kan efter anmodning indrømmes medarbejderne i de tilfælde, hvor det ikke strider mod IFU's interesser.

§ 10 Ferie og særlige feriedage

Ansatte i henhold til denne overenskomst er omfattet af ferieloven.

Det vil være muligt at overføre op til en uges optjent ferie (den 5. ferieuge) til det efterfølgende ferieår. Evt. godkendelse vil skulle ske i henhold til IFU's til enhver tid gældende retningslinjer, og overførslen skal ske inden udløbet af ferieåret (december).

Alternativt vil det ved ferieårets udløb være muligt at få udbetaling for op til 5 dage af den 5. ferieuge.

Der vil, efter aftale med nærmeste chef, være mulighed for at købe op til 15 dages ekstra ferie pr. kalenderår. Der kan tilkøbes en eller flere dages ekstra ferie ad gangen. De ekstra feriedage beregnes som 7,8 timer pr. dag divideret med 2028 timer ganget med årslønnen (på afviklingstidspunktet) inkl. Pension.

Stk. 2

Til medarbejdere, som holder ferie med løn, ydes, udover det i ferielovens § 23, stk. 2, omhandlende ferietillæg på 1%, et særligt ferietillæg på 1,5%. De i alt 2,5% beregnes også af den løn, der er udbetalt under ferien.

Ferietillægget beregnes af samtlige de i optjeningsåret oppebårne ferieberettigede løndelev, ekskl. arbejdsgiverpensionsbidrag, men der bortses fra udbetalt særligt ferietillæg.

Stk. 3

Foruden almindelig ferie optjener medarbejderen 5 særlige feriedage pr. år. (0,42 dag pr. måned ved delvis ansættelse i optjeningsåret).

De særlige feriedage optjenes i kalenderåret og tildeles samlet en gang årligt pr. 1. maj i det efterfølgende år og kan afvikles frem til den efterfølgende 30. april. Dagene kan afvikles samlet, enkeltvis eller som halve dage. Valg af afholdelsestidspunkt og evt. godkendelse sker i henhold til IFU's til enhver tid gældende retningslinjer herfor.

Senest fra og med 1. januar 2023 gælder, at optjening og afvikling af de særlige feriedage følger terminerne for løbende optjening og afvikling af ferie i ferieloven. En evt. saldo pr. 31. december 2022 (eller på dagen før overgangsdatoen, for så vidt ændringen implementeres med tidligere virkning) vil kunne afvikles frem til 31. december 2023.

Såfremt medarbejderen ikke ønsker at afvikle de særlige feriedage som fridage, er der løbende mulighed for at disse kan udbetales. Ubrugte særlige feriedag ved udgangen af en afholdelsesperiode (31. december) vil automatisk blive udbetalt i den efterfølgende måned (januar måned). Beslutning om udbetaling sker i henhold til IFU's til enhver tid gældende retningslinjer herfor.

Ved fratræden vil optjente særlige feriedage blive udbetalt i forbindelse med den sidste lønudbetaling.

Stk. 4

Fredagen efter Kristi Himmelfartsdag er en fridag med løn. Dagen vil for medarbejdere under DJØF-overenskomstens vedkommende være uden træk af feriedag og behandles i øvrigt som en helligdag.

Stk. 5

Forskudsferie

Der kan afholdes ferie, der endnu ikke er optjent. Det er en betingelse, at ferien kan optjenes inden for samme ferie år. Der kan maksimalt afholdes 2 ugers forskudsferie (10 arbejdsdage).

Hvis medarbejderen fratræder, inden ferien når at blive optjent, er IFU berettiget til at modregne den afholdte ferie i medarbejderens krav på løn og feriebetaling.

§ 11 Tillidsrepræsentantregler

Medlemmer af en fagforening, der er tilknyttet AC, og som er omfattet af denne overenskomst, har ret til at vælge en tillidsrepræsentant og en suppleant for denne.

Stk. 2

Tillidsrepræsentanten vælges blandt medarbejdere med mindst 1 års beskæftigelse i IFU, og valget anmeldes skriftligt af DJØF over for IFU hurtigst muligt og senest 3 uger efter valget.

IFU er berettiget til over for DJØF at gøre indsigelser mod valget, når dette sker inden for 3 uger, efter at IFU har modtaget meddelelse fra DJØF.

Stk. 3

Under tillidsrepræsentantens fravær fungerer suppleanten i dennes sted. Suppleanten er i valgperioden omfattet af bestemmelserne i stk. 8 og stk. 9.

Stk. 4

Der tilstræbes, at valgene gælder for 2 år ad gangen. Ved genvalg skal fornyet anmeldelse ikke finde sted.

Stk. 5

Det er tillidsrepræsentantens opgave, såvel over for DJØF som over for IFU at gøre sit bedste for at fremme og vedligeholde gode og rolige arbejdsforhold.

Tillidsrepræsentanten fungerer som talsmand for de medarbejdere, denne er valgt iblandt, og kan som sådan over for ledelsen forelægge forslag, henstillinger og klager fra medarbejderne samt optage forhandling om lokale spørgsmål.

Tillidsrepræsentanten skal holdes orienteret ved forestående afskedigelser af personale omfattet af nærværende overenskomst samt i tilfælde af øvrige forandringer i de ansattes tjenesteforhold, som f.eks. større strukturændringer og væsentlige ændringer i arbejdsopgaverne.

Stk. 6

Tillidsrepræsentanten må anvende den tid, der er nødvendig til tillidsrepræsentantarbejdets udførelse. Dog skal tillidsrepræsentanten udføre hvervet, således at det medfører mindst mulig forstyrrelse af dennes arbejde.

Dersom det er nødvendigt, at tillidsrepræsentanten for at opfylde sine forpligtelser må forlade sit arbejde, skal der forud træffes aftale herom med IFU's direktion.

Såfremt tillidsrepræsentanten i en akut situation ikke har truffet aftale herom, skal IFU ved først givne lejlighed orienteres om fraværet.

Stk. 7

Under tillidsrepræsentantarbejdet i IFU aflønnes tillidsrepræsentanten med sædvanlig løn.

Såfremt ledelsen lægger beslag på tillidsrepræsentanten af faglige årsager uden for den normale arbejdstid, kan der efter forudgående aftale ydes særskilt kompensation herfor.

Stk. 8

Efter aftale med IFU gives der tillidsrepræsentanten og suppleanten frihed til i passende omfang at deltage i faglige kurser m.v. for at kunne bestride deres funktioner i forhold til opgave- og arbejdsfordeling mellem tillidsrepræsentanten og suppleanten.

Stk. 9

En tillidsrepræsentants afskedigelse skal begrundes i tvingende årsager.

Det er aftalt at forlænge varslet for afskedigelse af en tillidsrepræsentant, således at afskedigelse af en tillidsrepræsentant skal ske med den pågældendes individuelle opsigelsesvarsel, jf. § 8 tillagt 3 måneder. Hvis afskedigelsen er begrundet i arbejdsmangel forlænges varslet dog ikke, og varslet ændres heller ikke i forbindelse med forflyttelse af en tillidsrepræsentant. En medarbejder, der ophører med at være tillidsrepræsentant/suppleant efter at have fungeret som sådan i mindst 1 år, vil inden for 1 år efter hvervets ophør være omfattet af ovennævnte forlængede opsigelsesvarsel.

Forinden en tillidsrepræsentant afskediges eller forflyttes med den virkning, at vedkommende forhindres i at udføre sit tillidsrepræsentanterhverv, skal sagen forhandles mellem IFU og DJØF, og varsel om opsigelse kan ikke afgives, før denne forhandling har fundet sted.

Såfremt DJØF begærer det, skal sagen om afskedigelse eller forflyttelse af tillidsrepræsentanten - efter at ovennævnte forhandling har fundet sted - behandles efter de i § 20 indeholdte regler vedrørende behandling af uenighed af faglig karakter.

Ved den fagretslige behandling afgøres alle de med afskedigelsen eller forflyttelsen forbundne spørgsmål, herunder også spørgsmål om eventuel erstatning og godtgørelse.

§ 12 Diskretionspligt

Medarbejdere omfattet af denne overenskomst skal iagttage tavshed med hensyn til forhold, som de i stillingens medfør bliver bekendt med, og hvis hemmeligholdelse ifølge sagens natur er påkrævet eller bliver foreskrevet af medarbejdernes foresatte.

Tavshedspligten ophører ikke ved ophør af ansættelsesforholdet.

§ 13 Barsel, adoption og omsorgsdage

Medarbejderne er omfattet af den til enhver tid gældende aftale mellem staten og CFU/AC om barsel, adoption og omsorgsdage.

§ 14 Kompetenceudvikling

Der er mellem parterne enighed om, at de arbejdsopgaver, der varetages af medarbejdere omfattet af overenskomsten, er af en sådan karakter, at der er behov for løbende kompetenceudvikling, herunder efter- og videreuddannelse.

På basis af de kvalifikationer og kompetencer, der er forudsætning for varetagelse af jobfunktionen, samt hensynet til medarbejderens videre karriereudvikling, sker der kontinuerlig vurdering og prioritering af udviklingsbehov. Udviklingsbehov drøftes som minimum ved en årlig udviklingssamtale.

Kompetenceudviklingen kan bestå af mangesidede aktiviteter, såsom deltagelse i deal teams eller andre interne projekter med henblik på at udvikle specifikke kompetencer, aktivt at opsøge feedback fra eksempelvis egen leder, ledelse eller teams, samt refleksion over den feedback man får og efterfølgende omsætning til læring. Endvidere anvendes eLearning, intern og ekstern træning/kurser, uddannelser mv. til kompetenceudvikling. Omkostninger til kompetenceudvikling skal godkendes af HR inden den igangsættes.

Der er enighed om, at det er IFU's forpligtelse at finansiere den kompetenceudvikling, der er nødvendig for varetagelse af medarbejderens jobfunktion. Kompetenceudvikling herudover vil som udgangspunkt ikke blive finansieret af IFU.

Medarbejderne har pligt til at deltage i nødvendig kompetenceudvikling.

Det er IFU's forventning at den enkelte medarbejder tager ansvar for egen udvikling.

§ 15 Fri avis til brug for arbejdet

Ordningen indebærer, at medarbejderne tilbydes et helårsabonnement på en større dansk morgenavis. Ordningen tilbydes af hensyn til arbejdet med det formål at fremme, at de omfattede medarbejdere er så velorienterede som muligt, herunder ikke mindst vedrørende erhvervs- og udenrigsforhold.

Stk. 2

Vælger medarbejderen at tage imod tilbuddet, vil der i forbindelse med næstkommende regulering af den faste løn, jf. § 3b, stk. 2, ske en aftalt reduktion i den regulering, medarbejderen ellers ville have modtaget. Størrelsen af reduktionen er fastsat i separat aftale. Valg af avis kan ikke medføre en nedgang i den faste løn.

Der skal ved tilvalg tages stilling for et kalenderår ad gangen, første gang for 2012, og ønske om fri avis skal meddeles IFU skriftligt senest ultimo september det foregående år.

Tilsvarende gælder for en medarbejder, som er tilmeldt ordningen og ønsker at udtræde af denne. I dette tilfælde vil der i forbindelse med næstkommende regulering af den faste løn, jf. § 3b, stk. 2, ske en forhøjelse, svarende til den aftalte reduktion, jf. ovenfor, af den regulering, medarbejderen ellers ville have modtaget. Forhøjelsen kan ikke overstige den faktisk foretagne reduktion i forbindelse med tilmeldingen.

Fratræder medarbejderen fra IFU, vil ordningen bortfalde senest på fratrædelsesdatoen.

§ 16 Fri mobiltelefon til privat brug

Medarbejdere omfattede af overenskomsten, som i kraft af stillingen har behov for en arbejdsmobiltelefon, tilbydes at anvende deres arbejdsmobiltelefon til privat brug i Danmark uden løntræk.

Medarbejderen tilbydes endvidere mulighed for at anvende arbejdsmobiltelefonen til fri telefoni og data i udlandet op til et årligt maksimum på kr. 3.000. Det forventes, at medarbejderen søger anvendelse af WiFi og internettjenester i så vid udstrækning som muligt.

Vælger medarbejderen at tage imod tilbuddet, vil denne skulle underskrive en tro-og-love erklæring, hvoraf de nærmere vilkår fremgår.

Det er IFU, der vælger udbyder af telefoni og data samt telefonnummer. Ved skift af udbyder oplyses dette til tilsluttede medarbejdere senest med 1 måneds varsel. Afvendes et IFU mobiltelefonnummer, kan medarbejderen ikke anvende det efter fratrædelsen.

§ 17 Medarbejderbredbånd (MBB)

Ordningen indebærer, at medarbejderne tilbydes en IFU-betalt datakommunikationsforbindelse. Tilbuddet forudsætter, at det er teknisk muligt for internetudbyderen at levere bredbånd på medarbejderens bopæl. Valg af udbyder samt størrelsen af båndbredde m.v. foretages af IFU. Det er ikke muligt, mod privat egenbetaling, at ændre (dvs. udvide) den tilbudte bredbandsforbindelse.

Stk. 2

Ønsker en medarbejder at benytte sig af tilbuddet, vil IFU betale udgifterne for oprettelse af ordningen (dvs. oprettelsesgebyr og standardinstallation). Ønske om deltagelse i ordningen skal meddeles skriftligt til IFU's IT-enhed (HELPDESK), der herefter vil sørge for at forbindelsen oprettes.

Stk. 3

Deltagelse i ordningen vil være uopsigelig for medarbejderen i 6 måneder efter ordningens ikrafttræden (påbegyndelse af levering). Herefter kan ordningen opsiges af medarbejderen med 30 dages varsel.

IFU har til enhver tid ret til at foretage skift af internetudbyder. Evt. udgifter i forbindelse med et sådant skifte vil blive dækket af IFU.

Fratræder medarbejderen fra IFU, vil ordningen bortfalde senest på fratrædelsesdatoen.

§ 18 Seniorpolitik

Medarbejdere omfattet af denne overenskomst har fra og med det kalenderår, hvori de fylder 62 år ret til enten en årlig seniorbonus eller til nedsat tid jf. § 18 stk. 8 med fuld pensionsindbetaling. Nedsat tid med fuld pensionsindbetaling forudsætter dog uafbrudt beskæftigelse i IFU i mindst 5 år, og at man har opfyldt alderskravet.

Der kan skiftes valg årligt, men valget skal være oplyst IFU skriftligt senest 12. december det foregående år, og hvis der er valgt nedsat tid, er der ikke ret til at gå på fuldtid igen, uden efter aftale med IFU.

Stk. 2

Seniorbonus: Fra det kalenderår hvor man fylder 62 år har man ret til en seniorbonus på 0,8% af den faste løn jf. § 3b. Seniorbonusen udbetales én gang årligt ved den førstkomende lønudbetaling efter kalenderårets udløb. Seniorbonus er ikke pensionsberettiget.

Stk. 3

Medarbejderen har ret til at konvertere seniorbonusen til et eller flere af følgende elementer, jf. § 18 stk. 6 og 7:

1. Betalte fridage (seniordage), der kan afholdes i det efterfølgende år. Seniordage kan ikke overføres til efterfølgende år.
2. Ekstraordinært pensionsbidrag

Valget træffes for ét år ad gangen. En medarbejder, der vælger at konvertere seniorbonusen, skal give besked til IFU herom senest den 1. oktober året før, bonusen ville være kommet til udbetaling.

Stk. 4

Medarbejdere, der opfylder betingelserne for ret til seniorbonus, og som tiltræder ansættelse i løbet af kalenderåret, har ret til en forholdsmæssig andel af bonusen. Fratræder en medarbejder, der har ret til en seniorbonus, inden bonusen kommer til udbetaling, udbetales en forholdsmæssig andel af bonusen.

Stk. 5

Seniorbonus omfatter ikke medarbejdere der er timelønnede.

Stk. 6

Konvertering af seniordage

Ved konvertering af seniordage udgør værdien af en seniordag 0,4% af medarbejderens sædvanlige årsløn. For fuldtidsansatte svarer en seniordag til 7,8 timer. For deltidsansatte reduceres timetallet forholdsmæssigt.

Seniordage skal afvikles som hele eller halve fridage og efter aftale med nærmeste leder. For ansatte på deltid er det forudsat, at der er en ligelig fordeling af timerne henover ugen. Alternativt træffes nærmere aftale med IFU om afholdelsen.

Ikke-afholdte seniordage udbetales ved den førstkomende lønudbetaling efter kalenderårets udløb. Ved ansættelsesforholdets ophør udbetales ikke-afholdte seniordage ved sidste lønudbetaling.

Stk. 7

Konvertering til ekstraordinært pensionsbidrag

Medarbejderen skal give IFU meddelelse om, hvilken pensionsordning det ekstraordinære

pensionsbidrag skal indbetales til. Pensionsbidraget indbetales på samme tidspunkt, som seniorbonusen ville være blevet udbetalt.

Stk. 8

Deltid for seniorer: medarbejdere, der har været uafbrudt beskæftiget i IFU i mindst 5 år og er fyldt:

- 62 år, har ret til at få nedsat deres arbejdstid til en arbejdstidsprocent mellem 80 og 100 af fuldtidsbeskæftigelse,
- 64 år, har ret til at få nedsat deres arbejdstid til en arbejdstidsprocent mellem 70 og 100 af fuldtidsbeskæftigelse,
- 66 år, har ret til at få nedsat deres arbejdstid til en arbejdstidsprocent mellem 60 og 100 af fuldtidsbeskæftigelse,

§ 19 Sundhedsforsikring

Medarbejderen tilbydes adgang til en sundhedsforsikring som en del af lønpakken. Det er IFU, der vælger vilkår og udbyder efter samråd med Samarbejds- og miljøudvalget (SMU).

§ 20 Afskedigelse

I tilfælde af opsigelse af en medarbejder påhviler det IFU at meddele opsigelsen skriftligt til medarbejderen og DJØF. Meddelelsen skal indeholde begrundelse for opsigelsen.

Stk. 2

Skønner DJØF, at en afskedigelse af en efter nærværende overenskomst ansat ikke kan anses for rimelig begrundet i pågældendes eller IFU's forhold, kan DJØF inden for en frist af 1 måned efter opsigelsen kræve spørgsmålet forhandlet med IFU. Opnås der ikke enighed ved forhandlingen, kan spørgsmålet inden for en frist af 1 måned efter forhandlingen af forbundet kræves gjort til genstand for behandling i et i den anledning nedsat nævn, der består af en repræsentant valgt af hver af parterne samt en af højesterets præsident blandt rettens dommere udpeget formand. Nævnet fastsætter selv sin forretningsorden. For nævnet kan der foretages afhøringer af parter og vidner. Nævnet afsiger en kendelse, og i de tilfælde, hvor nævnet måtte finde, at den foretagne opsigelse ikke er rimeligt begrundet i den pågældendes eller IFU's forhold, kan det pålægges IFU at afbøde virkningerne af opsigelsen. Det kan herved pålægges IFU, såfremt den pågældende og IFU ikke begge ønsker ansættelsesforholdet opretholdt, da at betale den pågældende en erstatning, hvis størrelse fastsættes af nævnet og skal være afhængig af sagens omstændigheder og pågældendes anciennitet i IFU. Nævnets omkostninger i forbindelse med sagen fastsættes af nævnet og fordeles mellem parterne, eller pålægges den tabende part.

Stk. 3

Bestemmelse om afskedigelsessagens eventuelle indbringelse for forannævnte nævn finder ikke anvendelse ved opsigelse af en medarbejder, som ikke har været uafbrudt beskæftiget i IFU's tjeneste i mindst 1 år for afskedigelsen, eller ved opsigelse af en medarbejder, med hvem der er truffet aftale om, at arbejdet er af rent midlertidig karakter, og arbejdsforholdet ikke vedvarer ud over 2 år.

§ 21 Mægling og voldgift

Enhver uenighed om forståelsen af denne overenskomst kan af hver af parterne søges bilagt ved mægling, eventuelt ved voldgift efter nedenstående regler:

Såfremt en af parterne forlanger det, skal striden søges bilagt ved et mæglingsmøde, der afholdes snarest muligt mellem parterne. Opnås der ikke ved denne mægling en løsning af striden, kan sagen af hver af parterne henvises til endelig afgørelse ved en voldgiftsret, der består af 4 medlemmer, hvoraf 2 vælges af IFU og 2 af DJØF, samt en opmand, der vælges af voldgiftsrettens medlemmer.

Såfremt der ikke opnås enighed om valg af opmand, anmodes Arbejdsrettens formand om at udpege denne.

Stk. 2

Reglerne i stk. 1 finder tilsvarende anvendelse ved påstand om brud på overenskomsten, idet mæglingsmødet dog skal afholdes senest dagen efter fremsættelsen af begæring herom. Voldgiftsretten har i sådanne tilfælde samme kompetence, som Arbejdsretten har i sager om brud på kollektive overenskomster.

§ 22 Ikrafttræden og opsigelse af overenskomst

Nærværende overenskomst træder i kraft den 1. juli 2024.

Stk. 2

Overenskomsten kan af hver af parterne opsiges med 3 måneders varsel til den 1. juli, dog tidligst 1. juli 2026.

For IFU
København, den

.....
Lars Bo Betram

For DJØF
København, den 24/10 2024

.....
Hanne Walsted

Bilag 1: Hovedaftale af 1. april 1989

(vedlagt som selvstændigt bilag)

Bilag 1 Hovedaftale af 1. april 1989

**HOVEDAFTALE AF 1. APRIL 1989
MELLEM INDUSTRIALISERINGSFONDEN FOR UDVIKLINGSLANDENE (IFU) OG
DANMARKS JURIST- OG ØKONOMFORBUND (DJØF)**

.....

§ 1.

IFU og DJØF er enige om at fremme et godt samarbejde og virke for rolige og stabile arbejdsforhold i fonden. IFU vil hverken direkte eller indirekte lægge hindringer i vejen for, at juridiske kandidater, universitetsøkonomer og andre samfundsvidenskabelige kandidater organiserer sig inden for DJØF.

§ 2.

Den ret IFU har til at lede og fordele arbejdet og til at anvende den efter deres skøn passende arbejdskraft, skal udøves på en sådan måde, at juristernes, universitetsøkonomernes og de øvrige samfundsvidenskabelige kandidaters overenskomstsmæssige rettigheder ikke krenkes.

§ 3.

Parterne er enige om, at løn- og øvrige arbejdsvilkår bør fastlægges ved kollektiv overenskomst.

Stk. 2. Forhandling om indgåelse af ny overenskomst, efter at en overenskomst er opsagt, eller om indgåelse af overenskomst i øvrigt optages snarest og senest i måned efter, at begæring om forhandling er fremsat. Forhandling om indgåelse af ny overenskomst tilrettelægges således, at ny overenskomst søges indgået forinden den opsagte overenskomst udløber.

§ 4.

Selv om en overenskomst er opsagt og udløbet, er parterne dog forpligtet til at overholde dens bestemmelser, indtil anden overenskomst er indgået, eller arbejdsstandsning er iværksat i overensstemmelse med reglerne i § 5.

§ 5.

Parterne anerkender hinandens ret til at varsle og iværksætte arbejdsstandsning efter nedenstående regler.

Stk. 2. Beslutning om at iværksætte arbejdsstandsning tilkendegives den anden part ved særlig og anbefalet skrivelse mindst 1 måned før den iværksettes.

Stk. 3. Den i stk. 2 nævnte skrivelse skal angive arbejdsstandningens karakter og nærmere omfang.

Stk. 4. Arbejdsstandsning kan kun iværksettes fra den 1ste i en måned.

Stk. 5. Arbejdsstandsninger kan ikke omfatte:

- a) medlemmer, som er beskæftiget i chefstillinger og som ikke er omfattet af den mellem parterne indgåede overenskomst,
- b) medlemmer, der undtages ved aftale mellem parterne.

Stk. 6. Som arbejdsstandsning betragtes strejke, lockout, blokade og boykot.

Stk. 7. Ved arbejdsstandningens ophør genoptager DJØF-medlemmerne uden unødigt ophold deres arbejde i fonden. Der må ikke fra nogen af parternes side finde fortrædige sted i anledning af arbejdsstandningen.

Stk. 8. Parterne er forpligtet til ikke at understøtte, men med alle rimelige midler at hindre ulovlige arbejdsstandsninger, og hvis ulovlige arbejdsstandsninger finder sted at søge at få dem bragt til ophør.

§ 6.

Inden for det område, som parternes overenskomst omfatter, kan der, så længe den er gældende, ikke iværksettes arbejdsstandsning, medmindre der er hjemmel hertil i overenskomsten.

§ 7A.

Enhver uenighed af faglig karakter bør søges bilagt ved nægling, eventuelt ved voldgift, efter nedenstående regler.

Stk. 2. En uenighed af faglig karakter foreligger, hvor der af nogen af parterne fremsættes krav vedrørende arbejds- og ansættelsesforholdene for personalet omfattet af denne hovedaftale, som ikke uden videre anerkendes eller imødekommes af modparten, eller der foreligger påstået brud på en kollektiv overenskomst.

§ 7b.

Når en af parterne begærer nægling, skal næglingsmodet mellem parterne, medmindre andet aftales i det enkelte tilfælde, afholdes inden for en frist af 5 dage, regnet fra begæringens modtagelse.

Stk. 2. Arbejdsstandninger skal straks indberettes til DJØF og til IFU og næglingsmøde under DJØF's og IFU's medvirken skal afholdes senest dagen efter arbejdsstandningens iværksættelse, medmindre arbejdsstandningen er ophørt forinden næglingsmødets afholdelse.

Stk. 3. Vægring ved inden for de ved stk. 1 og 2 fastsatte frister at søge uenigheden bilagt ved nægling er at anse som brud på denne hovedaftale, der i tilfælde, hvor uenighed i henhold til § 7c kan kræves afgjort ved voldgift, berettiger modparten til at henvise sagen til afgørelse ved voldgift uden forudgående nægling.

§ 7c.

Opnås der ikke ved nægling en løsning af striden og vedrører denne forståelsen af den mellem parterne indgåede overenskomst eller påstået brud på den kollektive overenskomst, kan sagen af hver af parterne henvises til endelig afgørelse ved en voldgiftsret, der består af 4 medlemmer, hvoraf hver af parterne vælger 2, samt en opmand, der vælges af voldgiftsrettens medlemmer. Såfremt der ikke opnås enighed om valget af opmand, anmodes arbejdsrettens formand om at udpege denne.

Stk. 2. Samtidig med henvisning af sagen til voldgift skal vedkommende part meddele navnene på de af ham valgte voldgiftsmænd. Modparten skal, medmindre andet aftales i det enkelte tilfælde, vælge sine opmand inden 5 dage efter modtagelsen af meddelelsen om sagens henvisning til voldgift, i tilfælde af påstået overenskomstbrud, dog allerede dagen efter.

Stk. 3. Vægrer en af parterne sig ved at lade sagen afgøre ved voldgift under henvisning til, at den foreliggende strid ikke angår forståelsen af den kollektive overenskomst eller påstået brud på den kollektive overenskomst, kan hver af parterne indbringe spørgsmålet om vægringens berettigelse for arbejdsretten. I tilfælde af påstået overenskomstbrud kan arbejdsretten, hvis vægringen findes uberettiget, tillige afgøre den påståede tvist.

§ 8.

Uoverensstemmelser om denne hovedaftales forståelse samt brud på denne hovedaftale behandles efter bestemmelserne i §§ 7a-c.

§ 9.

Ved pådømmelsen af sager om brud på denne hovedaftale og den mellem parterne indgåede overenskomst finder de i loven om arbejdsretten indeholdte bestemmelser anvendelse med de nødvendige tilpasinger.

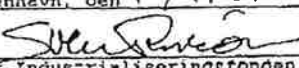
§ 10.

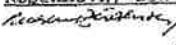
Denne hovedaftale træder i kraft den 1. april 1989 og er gældende indtil den opsiges med mindst 6 måneders varsel til en 1. oktober.

Stk. 2. Umiddelbart efter opsigelsen optages forhandlinger om en ny hovedaftale.

Stk. 3. Er forhandlinger om en fornyelse af hovedaftalen efter stedbunden opsigelse ikke afsluttet til den pågældende 1. oktober, gælder hovedaftalen, uanset at opsigelsestidspunktet overskrides, indtil den ikraftværende kollektive overenskomst afløses af en ny og hovedaftalen bortfalder da ved den nye kollektive overenskomsts ikrafttræden.

Parterne i denne hovedaftale bekræfter ved deres underskrift, at de har fornøden bemyndigelse til hovedaftalens indgåelse.

København, den 17/4/89

For Industrialiseringsfonden
for Udviklingslandene

København, den 18/4-1989

For Danmarks Jurist- og
Økonomforbund

Bilag 2: Studentermedhjælpere

Personafgrænsning, arbejdstid og løn

En studentermedhjælper er en studerende med et gyldigt studiekort fra en videregående uddannelse. Studentermedhjælperen beskæftiger sig med studierelevant arbejde og forefaldende kontoropgaver.

Stk. 2

Arbejdstiden fastsættes efter aftale mellem studentermedhjælperen og lederen under hensyn til studiet. Timernes placering aftales under hensyn til studiet.

Stk. 3

Ansættelsen sker på timelønsbasis, hvilket betyder, at lønnen afregnes på timebasis efter timesedler og udbetales månedsvis bagud.

Stk. 4

Studentermedhjælpere, der har bestået bacheloreksamen, indplaceres på lønskalaen i overenskomsten for akademikere i staten. Bachelorer indplaceres på basislønforløbet trin 1, 2, 4, 5. Trinnene er etårige på nær trin 4, der er to årigt.

Løntrinnet omregnes til timeløn (1/160,33 af skalatrinnets månedsløn).

Pensionsbidraget beregnes som en procentdel p.t. 17,1% af den opnåede timeløn, og bidraget indbetales - under forudsætning af, at pågældende *afgiver* de fornødne helbredsoplysninger - af IFU til P+ (tidligere JØP, Juristernes og Økonomernes Pensionskasse), eller efter anvisning af Pensionskassen til en under Forsikringsrådets tilsyn stående pensionskasse eller forsikringsmæssig pensionsordning, som giver adgang til, at de indbetalte pensionsbidrag overføres til en offentlig eller en under tilsynet stående pensionsordning.

Studentermedhjælperen kan beslutte, at pensionsbidraget udbetales sammen med lønnen.

Bilag 3: Aftale om tilvalgsordninger

Der er med henvisning til overenskomstens § 15 aftalt følgende:

Fri avis til brug for arbejdet

Medarbejderen tilbydes et helårsabonnement på en større dansk morgenavis. I den forbindelse vil der ske regulering af den faste løn som angivet i skemaet. Det er IFU's skatterådgiveres opfattelse, at ordningen i henhold til gældende regler vil være omfattet af bagatelgrænsen i ligningslovens § 16, stk. 3, 3. punktum. Bagatelgrænsen udgør DKK 6.300 i 2020. IFU påtager sig intet ansvar for eventuelle negative økonomiske konsekvenser af en afvigende eller ændret skattemæssig behandling, der således vil være for medarbejderens egen regning.

	Ændring i regulering af fast løn ved næstkommende regulering	
	Tilvalg	Fravalg
§ 15, Fri avis til brug for arbejdet	-0,60 %-point	+0,60 %-point