

Overenskomst for medlemmer af Dansk Journalistforbund i Folkekirkens Nødhjælp

Indhold

§ 1 Overenskomstens område	1
§ 2 Tidsbegrænset ansættelse	2
§ 3 Løn	2
§ 4 Pension	3
§ 5 Arbejdstid	3
§ 6 Merarbejde og rejser	4
§ 7 Ferie	4
§ 8 Barsel, sygdom mm.....	5
§ 8a Orlov	5
§ 8b Omsorgsdage	6
§ 9 Uddannelse	6
§ 10 Afskedigelse	7
§ 11 Tillidsrepræsentanter	7
§ 12 Afskedigelse af tillidsrepræsentanter	9
§ 13 Mægling og voldgift	9
§ 14 Nedskæringer og omstruktureringer	11
§ 15 Aftalens ikrafttræden og ophør	11

§ 1 Overenskomstens område

Stk. 1

Overenskomsten omfatter medlemmer af Dansk Journalistforbund, der ansættes til udførelse af informations- og journalistisk virksomhed.

Stk. 2

Aftalen gælder ikke afdelingschefer og stillinger derover. Endvidere gælder aftalen ikke lantedirektører.

Stk. 3

Aftalen gælder Folkekirkens Nødhjælps udsendte medarbejdere, hvis de opfylder betingelserne i stk. 1. Udsendte medarbejdere er ansatte i HQ, som udsendes fra HQ med henblik på at returnere til en stilling i HQ.

I øvrigt henvises der til de enhver tid gældende håndbøger for udsendte medarbejdere, Handbook for DCA expatriate personnel – family postings, og Handbook for DCA expatriate personnel – "non" family postings.

Stk. 4

Angående emner, som ikke er berørt i denne overenskomst, henvises til Folkekirkens Nødhjælps medarbejderhåndbog med de til enhver tid seneste opdateringer.

Stk. 5

Ansatte under denne overenskomst er omfattet af funktionærloven.

§ 2 Tidsbegrænset ansættelse

Stk. 1

Medarbejdere, der er ansat på tidsbegrænset kontrakt, er også dækket af denne overenskomst.

§ 3 Løn

Stk. 1: Basisløn

Alle journalister modtager en basisløn, som følger overenskomsten mellem Finansministeriet og Dansk Journalistforbund for journalister i statens tjeneste. Medarbejderens basislønindplacering sker på baggrund af ancienniteten, hvorved forstås det antal år, den pågældende har været beskæftiget med arbejde inden for Dansk Journalistforbunds område.

Stk. 2: Tillæg

Efter aftale mellem Folkekirkens Nødhjælp og journalistklubben ydes der den enkelte medarbejder tillæg til basislønnen.

Der findes følgende tillægstyper: rådighedstillæg, funktionstillæg, kvalifikationstillæg samt engangstillæg.

Alle tillæg reguleres i takt med den offentlige reguleringsprocent.

Rådighedstillæg ydes til alle journalistiske medarbejdere, som påtager sig rådighedsforpligtelse og forpligtelse til merarbejde.

Rådighedspligt omfatter 'pludseligt opstået merarbejde' og daglige små overskridelser af arbejdstiden i rimeligt omfang i forbindelse med varetagelse af ovennævnte arbejdsopgaver. Rådighedstillægget fastsættes efter de til enhver tid gældende regler og satser i overenskomst for akademikere i staten.

Der kan ydes medarbejderen funktions- og/eller kvalifikationstillæg i overensstemmelse med de retningslinjer for ydelse af tillæg, der er vedtaget i SU.

Der kan indgås forhåndsftale mellem ledelsen og tillidsrepræsentanten om faste tillæg for bestemte funktioner og kvalifikationer.

Stk. 3: Sluttrinstillæg

Medarbejdere der har stået på sluttrin i minimum 1 år, ydes et sluttrinstillæg svarende til 14.462,88 pr. år, 1. april 2015 niveau. Pr. 1. april 2022 udgør tillægget 15.341,86 kr. pr. år, 1. april 2015 niveau. Tillægget reguleres som øvrige løndelev.

Stk. 4: Lønforhandling

Lønforhandling, herunder indplacering af nye medarbejdere, finder sted mellem tillidsrepræsentanten og Folkekirkens Nødhjælps ledelse.

§ 4 Pension

Stk. 1

Der tilbydes medarbejderne en pensionsopsparing, hvortil Folkekirkens Nødhjælp indbetaler 12,17% og medarbejderen 6,08% af den i § 3 angivne løn, inklusiv tillæg. Pr. 1. april 2025 indbetaler Folkekirkens Nødhjælp 12,24% og medarbejderen 6,08% af den i § 3 angivne løn, inklusiv tillæg.

Stk. 2

Pensionsbidraget indbetales af Folkekirkens Nødhjælp til det pensionselskab, som Mediernes Pension har truffet aftale med. Herefter kan medarbejderen selv vælge pensionselskab uden yderligere omkostninger for medarbejderen. Det er dog muligt for journalisterne at deltage i FKNs firma-pensionsordning på frivillig basis med den del, der ligger ud over gruppelevsforikringen i Mediernes pensionsordning.

Stk. 3

Der er indført en vis fleksibilitet med hensyn til det pensionsbidrag, der ligger ud over 12%. Minimum 4% i eget bidrag og 8% i arbejdsgiverbidrag skal indbetales til pensionskassen, mens medarbejderen kan få den resterende del udbetalt som løntillæg. Som udgangspunkt vil det fulde pensionsbidrag (arbejdsgiver/medarbejder) blive indbetalt til pensionskassen, medmindre medarbejderen skriftligt anmoder om den fleksible ordning.

Stk. 4

For medarbejdere, der har nået folkepensionsalderen, kan det mellem Folkekirkens Nødhjælp og medarbejderen aftales, at der ikke indbetales til pensionsordningen. Folkekirkens Nødhjælps pensionsbidrag kan i stedet udbetales som et ikke-ferieberettiget løntillæg, idet der i dette beløb er indeholdt feriegodtgørelse.

Aftalen kan indgås, såfremt det er muligt i forhold til pensionselskabet og med medarbejderes iagttagelse af eventuelle konsekvenser.

§ 5 Arbejdstid

Stk. 1

Lønnen forudsætter fuldtidsbeskæftigelse svarende til gennemsnitligt 37 timer ugentligt. Ved deltidsbeskæftigelse ydes forholdsmæssig løn.

§ 6 Merarbejde og rejser

Stk. 1

For 'pludseligt opstået merarbejde' og daglige små overskridelser af arbejdstiden, i rimeligt omfang, betales rådighedstillæg. For eventuel nærmere afklaring af reglerne henvises til reglerne vedrørende fleks- og rejseregler vedtaget i SU den 11.09.2009.

Stk. 2

Beordret merarbejde, udover det i stk. 1 nævnte, godtgøres efter reglerne i stk. 3-5.

Stk. 3

Der gives ved merarbejde erstatningsfrihed af samme varighed som det præsterede merarbejde med tillæg af den i stk. 5 nævnte procentsats.

Stk. 4

Merarbejde skal som hovedregel afspadseres, kun i helt ekstraordinære tilfælde og undtagelsesvis sker der udbetaling.

Stk. 5

Honorering af merarbejde sker med den pågældendes normale timeløn med et tillæg på 50%.

§ 7 Ferie

Stk. 1

Medarbejderne er berettiget til ferie i henhold til ferielovens regler.

Stk. 2

Der udbetales feriegodtgørelse på halvanden procent af det foregående års ferieberettigede løn. Hvis ferietillægget udbetales før ferien begynder, kan dette kræves modregnet ved indbetaling til Feriekonto ved fratræden.

Stk. 3

Der ydes erstatningsferie for dokumenteret sygdom af over en uges varighed under ferie.

Stk. 4

Medarbejderne har ret til 5 særlige feriefridage årligt.

Feriefridagene optjenes i afviklingsåret med 0,42 dag pr. måned.

Det bør tilstræbes, at feriefridagene afholdes før den ordinære ferie.

Feriefridagene er ikke omfattet af Ferieloven.

Stk. 5

Ikke afholdt ferie kan overføres en gang til det næste ferieår – med mindre andet er aftalt. Der henvises i øvrigt til de til enhver tid gældende regler iht. ferieloven.

§ 8 Barsel, sygdom mm.

Stk. 1

Overenskomsten følger de til enhver tid gældende regler i overenskomsten for akademikere i staten vedrørende barsel- og adoptionsorlov, sorgorlov, frihed på barns første og anden sygedag samt vedrørende pasning af alvorligt syge børn.

Stk. 2

Med hensyn til ordninger for tjenestefrihed i forbindelse med højtider og særlige helligdage, tjenestefrihed ved markante personlige mærkedage og familiebegivenheder, egne og børns lægebesøg, tandlægebesøg samt fridag ved flytning henvises til Folkekirkens Nødhjælps medarbejderhåndbog.

Stk. 3

Det er Folkekirkens Nødhjælps personalepolitik altid at forvalte gældende regler og retningslinjer på en sådan måde, at der tages vidtgående hensyn til den enkelte medarbejders særlige forhold vedrørende sygdom og andre ekstraordinære situationer for den pågældende medarbejder og dennes nærmeste familie.

§ 8a Orlov

Stk. 1

Der ydes orlov i henhold til Folkekirkens Nødhjælps seneste opdaterede orlovspolitik.

Stk. 2

I FKN har man som medarbejder ret til 1 uges faglig orlov ved minimum 24 måneders ansættelse. Orloven kan afholdes første gang i det andet kalenderårs ansættelse.

Herefter vil man have ret til at afholde 1. uges faglig orlov hvert andet kalenderår, forudsat, at man opfylder betingelsen for tildeling af faglig orlov.

Tidsbegrænset ansatte, har samme rettigheder, når det er dokumenteret, at de samlet set vil opnå 24 måneders ansættelse eller derover. Orloven er med løn.

Hensigten med orloven er at sikre faglig opkvalificering og forøget trivsel.

Endvidere gælder

1. Orloven kan normalt ikke akkumuleres. Orloven kan udskydes med op til to år. Således at en medarbejder stadig har mulighed for at afholde to ugers orlov hvert fjerde år, hvis dette skulle være dennes ønske. En udskydelse udsætter ikke tidspunktet for den næste afholdelse af orlov. Det vil fortsat være to år efter det år, man først havde kvalificeret sig til at afholde orloven.
2. Orloven skal som udgangspunkt holdes i et samlet forløb, men den nærmeste leder kan give tilladelse til, at orloven opdeles inden for et kalenderår.
3. Orloven kan ikke tages med til andet arbejdssted, og den kan ikke konverteres til løn, ferie e.l.

4. Det øjeblik, man har sagt op, mister man retten til orlov. Orloven skal placeres i samarbejde med nærmeste chef. Orloven skal planlægges i god tid, og på en måde, så det ikke går ud over den enkeltes trivsel.

§ 8b Omsorgsdage

Stk. 1

Til medarbejdere med børn ydes 2 omsorgsdage pr. kalenderår til og med det kalenderår, hvori barnet fylder 7 år. En medarbejder kan således maksimalt optjene 16 omsorgsdage pr. barn. De første 2 omsorgsdage tildeles på fødselstidspunktet eller på tiltrædelsestidspunktet. Hvis man pga. barsel/forældreorlov ikke kan nå at afholde de første to tildelte omsorgsdage inden for kalenderåret, hvor barnet er født, kan disse to dage videreføres til det følgende kalenderår. Derudover har man ikke mulighed for at overføre omsorgsdage til andre kalenderår.

Stk. 2

Omsorgsdagene kan afholdes som hele og halve dage. Bliver medarbejderen syg under en holdt omsorgsdag, har man ikke ret til en erstatningsdag.

Stk. 3

Der kan maksimalt afholdes to omsorgsdage pr. år pr. barn, og alle omsorgsdage skal være afholdt inden barnet fylder 8 år. Såfremt omsorgsdagene ikke er anvendt ved periodens udløb, bortfalder de.

Stk. 4

Såfremt medarbejderen fratræder sit job i Folkekirkens Nødhjælp, bortfalder dagene og kan ikke konverteres til kontant udbetaling.

Stk. 5

Folkekirkens Nødhjælp giver mulighed for, at medarbejdere kan få op til 3 omsorgsdage pr. år med løn til at tage sig af særligt plejkrævende forældre. Omsorgsdagene skal godkendes af nærmeste leder og placeres, så der i videst muligt omfang tages hensyn til varetagelsen af vigtige arbejdsopgaver. Hvor der er behov for pleje i længere perioder, henvises til reglerne om pasningsorlov og plejeorlov i Folkekirkens Nødhjælps orlovspolitik. Omsorgsdagene kan afholdes som timer. Bliver medarbejderen syg under afholdelse, har man ikke ret til erstatningstimer.

§ 9 Uddannelse

Stk. 1

Medarbejderen har ret til frihed med løn til bevilget efteruddannelse.

Stk. 2

For at sikre journalisternes løbende efteruddannelse er Folkekirkens Nødhjælp fuldt medlem af Pressens Uddannelsesfond.

Pt. udgør bidraget kr. 2.500,- årligt pr. fuldtidsbeskæftiget journalist.

Stk. 3

I øvrigt henvises til Folkekirkens Nødhjælps politikker for uddannelse og orlov.

§ 10 Afskedigelse

Stk. 1

Folkekirkens Nødhjælp skal skriftligt meddele enhver uansøgt afskedigelse begrundet i vedkommendes egne forhold til den pågældende medarbejder samt vedkommendes tillidsrepræsentant eller Dansk Journalistforbund.

Stk. 2

Skønner fagforeningen, at en opsigelse ikke kan anses for rimeligt begrundet i medarbejderens eller virksomhedens forhold, kan den inden for en frist af en måned efter opsigelsen kræve spørgsmålet forhandlet med Folkekirkens Nødhjælp.

Stk. 3.

Afskedigelse af en medarbejder på grund af sygdom kan alene ske med de varsler, der er gældende i henhold til funktionærloven, idet 120-dages-regelen (Funktionærlovens § 5, stk. 2) ikke kan bringes i anvendelse.

Stk. 4

Såfremt en medarbejder er blevet afskediget på grund af sygdom, er Folkekirkens Nødhjælp indstillet på at genansætte vedkommende, såfremt pågældende på ny bliver arbejdsdygtig i opsigelsesperioden, og forudsat at forholdene i øvrigt muliggør dette.

§ 11 Tillidsrepræsentanter

Stk. 1

Medlemmerne af Dansk Journalistforbund har ret til at vælge en tillidsrepræsentant og tillige en suppleant til denne.

Valget af tillidsrepræsentant og suppleant skal godkendes af den relevante faglige organisation og skriftligt anmeldes af denne over for Folkekirkens Nødhjælp.

Folkekirkens Nødhjælp er berettiget til inden for en frist på tre uger efter anmeldelsens modtagelse at fremsætte begrundet indsigelse over for den faglige organisation.

Stk. 2

Under tillidsrepræsentantens fravær fungerer suppleanten i dennes sted og nyder samme rettigheder som tillidsrepræsentanten.

Stk. 3

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

Stk. 4

Det er tillidsrepræsentantens pligt såvel over for den faglige organisation som over for Folkekirkens Nødhjælp at gøre sit bedste for at fremme og vedligeholde rolige og gode arbejdsforhold. Tilsvarende pligt påhviler Folkekirkens Nødhjælps ledelse.

Stk. 5

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

Stk. 6

Tillidsrepræsentanten skal holdes orienteret ved forestående afskedigelser samt i tilfælde af planer om øvrige forandringer i medarbejdernes tjenesteforhold som fx større strukturændringer og væsentlige ændringer i arbejdsopgaverne. Se i øvrigt § 14, stk. 1.

Stk. 7

Tillidsrepræsentanten må anvende den tid, der er nødvendig, til tillidsrepræsentantarbejdets udførelse. Den anvendte tid regnes med i arbejdstiden. Tillidsrepræsentanten skal søge at tilrettelægge tillidsrepræsentantarbejdet således, at arbejdet forstyrres mindst muligt.

Stk. 8

Hvis det er nødvendigt, at tillidsrepræsentanten for at opfylde sine forpligtelser må forlade sit arbejde, skal der forud træffes aftale herom med den nærmeste leder. Såfremt tillidsrepræsentanten i en akut situation ikke har truffet aftale herom, skal lederen ved først givne lejlighed orienteres om fraværet.

Stk. 9

Under tillidsrepræsentantarbejdet aflønnes tillidsrepræsentanten med sædvanlig løn. Endvidere betaler virksomheden tillidsrepræsentantens eventuelle transportomkostninger i forbindelse med hvervets udførelse.

Stk. 10

Såfremt ledelsen af faglige årsager lægger beslag på tillidsrepræsentanten uden for den normale arbejdstid, herunder på forud fastsatte fridage, ydes compensation som ved merarbejde.

Stk. 11

Folkekirkens Nødhjælp yder i rimeligt omfang tjenestefrihed med løn (men ikke transport) for tillidsrepræsentantens og suppleantens deltagelse i faglige kurser m.v.

Stk. 12

I forbindelse med valg til tillidsrepræsentant og suppleant skal der ses på vedkommendes arbejdsportefølje for at sikre den nødvendige tid til tillidsrepræsentantarbejdet.

§ 12 Afskedigelse af tillidsrepræsentanter

Stk. 1

En tillidsrepræsentants afskedigelse skal begrundes i tvingende årsager.

Stk. 2

Inden en tillidsrepræsentant opsiges, skal sagen forhandles mellem Folkekirkens Nødhjælp og Dansk Journalistforbund, og varsel om opsigelse kan ikke gives, før denne forhandling har fundet sted.

Stk. 3

Ved uansøgt afskedigelse gælder, at tillidsrepræsentantens til enhver tid gældende opsigelsesvarsel forlænges med tre måneder, dog ikke hvis opsigelsen skyldes arbejdsmangel, eller der er FKN-særregler, der giver bedre vilkår.

Stk. 4

Såfremt fagforeningen begærer det, skal sagen om afskedigelse - efter at den i stk. 2 nævnte forhandling har fundet sted - behandles efter de i § 13 indeholdte regler vedrørende behandling af uenighed af faglig karakter.

Stk. 5

Ved den fagretlige behandling efter stk. 4 afgøres alle de med afskedigelsen forbundne spørgsmål, herunder også spørgsmål om eventuel erstatning og godtgørelse på indtil 52 ugers løn.

§ 13 Mægling og voldgift

Stk. 1

Enhver uenighed om forståelsen af denne aftale kan af hver af parterne søges bilagt ved mægling eller eventuelt ved voldgift, jf. reglerne i stk. 2.

Stk. 2

Såfremt en af parterne forlanger det, skal striden søges bilagt ved et mæglingsmøde, der afholdes snarest muligt mellem parterne.

Parterne udpeger i enighed en mægler.

Opnås der ikke ved denne mægler en løsning af striden, kan sagen af hver af parterne henvises til endelig afgørelse ved en voldgiftsret. Voldgiftsretten består af fem medlemmer, hvoraf to vælges af virksomheden og to af den faglige organisation, 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. 3

Reglerne i stk. 1 og 2 finder tilsvarende anvendelse ved påstand om brud på overenskomsten, hvorved de i loven om arbejdsretten indeholdte bestemmelser finder anvendelse med de nødvendige tilpasninger.

§ 14 Nedskæringer og omstruktureringer

Stk. 1

Ved ændringer af Folkekirkens Nødhjælp struktur og budgetforhold, som i væsentlig grad berører ansættelsesforholdene for de ansatte, skal der forudgående ske en høring, hvori tillidsrepræsentanten deltager. (I øvrigt gælder notatet af februar 2002 vedrørende "Gennemførelse af afskedigelser i FKN", vedtaget af SU).

Stk. 2

Den omtalte høring i stk. 1 erstatter ikke inddragelsen af samarbejdsudvalget i forbindelse med omstrukturering eller nedskæring; og samarbejdsudvalgets behandling erstatter heller ikke den særlige høring.

Stk. 3

Hvis medarbejderen har opnået seks måneders opsigelsesvarsel i kraft af Funktionærlovens bestemmelser, og medarbejderen afskediges i forbindelse med større strukturomlægninger og/eller budgetbeskæringer, jf. personalehåndbogen, ydes der en godtgørelse svarende til en måneds ekstra løn ved afskedigelse.

§ 15 Aftalens ikrafttræden og ophør

Stk. 1

Aftalen træder i kraft den 1. april 2024.

Stk. 2

Overenskomsten kan af hver af parterne opsiges med tre måneders varsel, til den 31. marts 2026, samfaldende med Finansministeriets overenskomst med Dansk Journalistforbund.

Stk. 3

I tilfælde af opsigelse bevarer overenskomsten sin gyldighed, indtil en ny er indgået, eller parterne har frigjort sig fra den ved konflikt.

Stk. 4

Ved en arbejdsstandsning – dvs. en strejkes, lockouts, blokades eller boykots ophør, genoptager medarbejderne uden unødigt ophold deres arbejde. Der må ikke finde chikane sted i anledning af arbejdsstandsningen.

København, den

København, den 3/12 - 2024



Folkekirkens Nødhjælp



Journalistklubben

København, den 3/12-24



Dansk Journalistforbund

Fleks- og rejseregler i FKN

Fleks-ordning

Fleks-ordningen i FKN betyder, at man som medarbejder har mulighed for at forskyde sin arbejdstid, så privat- og arbejdsliv bedst muligt kan hænge sammen.

Arbejde på hverdage og i weekenden tæller 1:1. Undtaget herfra er

- 1) arbejde på rejser i weekenden, hvor de første 7,4 timer tæller 1:1,5 (rejsetid gælder som arbejdstid) samt
- 2) deltagelse i møder el.lign. skemalagt aktivitet i DK i weekenden (FKN-landsmødet undtaget), hvor de første 7,4 timer tæller 1:1,5

For medarbejdere, der ikke oppebærer rådighedstillæg, kan der i helt ekstraordinære tilfælde aftales beordret merarbejde, som afspadsreses i forholdet 1:1,5 (hvis det udbetales 1:1). Denne aftale skal indgås med nærmeste leder.

Af hensyn til leder og kollegaer tilstræbes det, at medarbejderen som udgangspunkt aftaler en fast arbejdstid med sin leder, som betyder at medarbejderen er på arbejde (i FKN eller hjemme) mellem 9 og 15. Hvis den aftalte arbejdstid forskydes, så man ikke er tilstede i det aftalte tidsrum, skal det fremgå af medarbejderens kalender og lederen skal orienteres på forhånd.

Tidsforskydningen må ikke gå ud over varetagelsen af medarbejderens opgaver.

Hvis der optjenes mere end 100 timer på fleks-ordningen, skal der laves en aftale mellem leder og medarbejdere, om hvordan og hvornår antallet af timer bringes ned. Det kan også aftales, at timerne nedbringes på et senere tidspunkt. Det er lederens opgave at sikre, at der laves en aftale. Lederen har i samarbejde med medarbejderen ansvar for at gøre det muligt, at aftalen efterleves.

Rejseregler

1. Arbejde på hverdage tæller 1:1, mens arbejde i weekenden tæller 1:1,5 i de første 7,4 timer, og resten tæller 1:1
2. Ved rejser i Danmark gælder rejsetid som arbejdstid.
3. Ved rejser i udlandet tæller en enkelt rejse ikke mere end 11 timer per rejsedøgn, hvor et rejsedøgn tæller fra rejsens start og 24 timer frem.¹ Dette gælder både hverdage og weekender.
4. For medarbejdere med rådighedstillæg gælder, at de på rejser og ophold i udlandet optjener 1,5 time pr. hverdag til afspadsring. Disse timer opgøres efter hjemkomst og påføres fleks-kontoen. Herudover optjenes der ikke fleks på hverdage under ophold i udlandet.² Rådighedsforpligtelsen anses på denne måde for opfyldt for alle, både rejsende og ikke-rejsende (jf. AC- og Journalist Overenskomst § 6, stk. 1 og Kristelig Overenskomst § 8, stk. 1). De 20 timer, der er knyttet til rådighedstillægget, fratrækkes derfor ikke.

¹ Der kan maksimalt registreres 11 timer pr. rejsedøgn i fleksskemaet.

² Man skal registrere det antal timer, man arbejder i tidsregistreringssystemet. I fleksskemaet for neden registreres alene 1,5 timer pr. dag samt evt. ekstra timer som følge af rejser. I weekenden registreres i fleksskemaet 1:1,5 i de første 7,4 timer, og resten tæller 1:1, jf. pkt. 1.

Disse rejseregler gælder for medarbejder i HQ, hvor der ikke er indgået en anden aftale, der fremgår af medarbejderens kontrakt, tillæg til kontrakt el.lign.

Aftalen træder i kraft 1. oktober 2009.

Vedtaget på SU d. 11.09.2009. Justeret på SU d. 26.2.2010.

¹ Der kan maksimalt registreres 11 timer pr. rejsedøgn i flekskemaet.

¹ Man skal registrere det antal timer, man arbejder i tidsregistreringssystemet. I flekskemaet for neden registreres alene 1, 5 timer pr. dag samt evt. ekstra timer som følge af rejser. **I weekenden registreres i flekskemaet 1:1,5 i de første 7,4 timer, og resten tæller 1:1, jf. pkt.**