

September 2019

Overenskomst mellem Dansk Socialrådgiverforening (DS) og Dansk Journalistforbund (DJ)

Pr. 1. april 2018 til 31. marts 2021

Overenskomsten er inddelt i følgende paragraffer:

Indhold

Overenskomst mellem Dansk Socialrådgiverforening (DS) og Dansk Journalistforbund (DJ)	1
§ 1 Overenskomstens område	1
§ 2 Ansættelsesbrev	2
§ 3 Lønssystem	2
§ 4 Løn	2
§ 5 Pension	4
§ 6 Arbejdstid	4
§ 7 Ferie	5
§ 8 Tjenestefrihed	6
§ 9 Seniorfridage	6
§ 10 Orlov	7
§ 11 Barsel	7
§ 12 Befordring og tjenesterejser	7
§ 13 Avisabonnementer	7
§ 14 Sygdom	7
§ 15 Afskedigelse	8
§ 16 Ligestilling	8
§ 17 Uddannelsesfond	8
§ 18 Mægling	9
§ 19 Valg af TR	9
§ 20 Ikrafttræden og ophør	9
Protokollat om freelanceartikler	10

§ 1 Overenskomstens område

Overenskomsten omfatter journalister ansat til at udføre journalistisk arbejde.

Overenskomsten omfatter ikke medarbejdere, som er ansat efter en anden overenskomst indgået mellem Dansk Socialrådgiverforening og vedkommendes faglige organisation.

Overenskomsten omfatter ikke medarbejdere, som er kontraktligt ansat som kontorledere eller er ansat på chefniveau.

§ 2 Ansættelsesbrev

DS udformer et ansættelsesbrev, der referer til overenskomsten. Overenskomsten udleveres som bilag til ansættelsesbrevet.

§ 3 Lønssystem

Stk. 1

Lønssystemet er opbygget således:

- ▶ Der er en basisløn.
- ▶ Der kan ydes tillæg til basislønnen.
- ▶ Alle løndelev er pensionsgivende.
- ▶ Kvalifikationsløn kan ydes for kvalifikationer opnået før ansættelsen og under ansættelsen og for såvel formelle kvalifikationer som kvalifikationer opnået i jobbet.
- ▶ Funktionsløn kan ydes for funktioner
- ▶ Der kan gives tillæg for ansættelse uden højeste arbejdstid
- ▶ Resultatløn kan ydes for opnåelse af på forhånd aftalte resultater og mål
- ▶ Tillæg kan ydes som permanente tillæg, tidsbestemte tillæg eller engangsvederlag.

Stk. 2

Lønnen udbetales månedsvist bagud. lønnen skal være til disposition 5 arbejdsdage før den første i en måned. Samtidig hermed indbetales pensionsbidrag.

§ 4 Løn

Stk. 1

Basislønnen udgør pr.:
1. oktober 2018: kr. 34.581,61

1. april 2019: kr. 35.342,41

1. april 2020: kr. 36.084,60

Stk. 2

Der afsættes ingen midler til lokal forhandling i perioden.

Stk. 3

Ansatte ydes et rådighedstillæg med mindre de på anden vis er honoreret for fleksibel arbejdstid, jvf. § 6 stk.

Tillægget udgør for fuldtidsbeskæftigede 3.607,63kr. pr. måned (Beløbet reduceres svarende til timereduktionen for deltidsansatte

Stk. 4

Efter Individuel aftale kan der ske ansættelse uden højeste arbejdstid (UHA), jvf. §6 stk.

Der ydes et UHA-tillæg på 7.250,55 kr. pr. måned

Stk. 5

Der er aftalt følgende generelle lønreguleringer, jf. stk. 1:

1. oktober 2018 2,5 pct.

1. april 2019 2,2 pct.

1. april 2020 2,1 pct.

- Lønstigninger udmøntes som kronestigninger således, at fordelingen sker med lige store krone-beløb til alle medarbejdere.
- Krone-stigningen placeres dels på basislønnen svarende til hvad den procentuelle stigning ville have været, mens resten placeres på individuelle tillæg.
- Hvis den ansatte ikke allerede har et kvalifikationstillæg laves et kvalifikationstillæg hvor resten af kronestigningen placeres.
- Den kronevise udmøntning gælder kun i indeværende OK-periode og skal dermed aftales på ny, hvis den skal videreføres.

Udmøntningen ser herefter således ud:

01.10.2018 = 1090,88 kr.

01.04.2019 = 983,97 kr.

01.01.2020 = 959,91 kr.

Heraf placeres følgende på grundlønnen:

01.10.2018 = 843,45 kr.

01.04.2019 = 760,80 kr.

01.01.2020 = 742,19 kr.

Det efterlader følgende beløb til individuel fordeling:

01.10.2018 = 247,43 kr.

01.04.2019 = 223,17 kr.

01.01.2020 = 217,72 kr.

§ 5 Pension

Stk. 1

Pensionsbidraget udgør 18,0 %.

Stk. 2

DS indbetaler pensionsbidrag til Mediernes Pension eller til en anden kollektiv pensionsordning i det forsikringsselskab eller pengeinstitut, pensionsfonden træffer aftale med, p.t. PFA.

§ 6 Arbejdstid

Stk. 1 Rådighedstillæg

Den gennemsnitlige ugentlige arbejdstid er for fuldtidsbeskæftigede 36 timer, inkl. $\frac{1}{2}$ times daglig spisepause.
Arbejdstiden placeres fleksibelt

Den ansatte selvtilrettelægger det daglige arbejde således, at vedkommende har størst mulig indflydelse på placeringen af arbejdets udførelse under hensyn til opgavernes karakter og udførsel samt arbejdspladsens behov i øvrigt.

Der ydes et rådighedstillæg, jf. §4 stk. 3, for at den ansatte står til rådighed på skæve tidspunkter. Det er hensigten, at timeregnskabet forventes at være tæt på nul og timeregnskabet nulstilles ikke ved årets udgang.

Både den ansatte og dennes leder har ret og pligt til dialog om arbejdsopgaver og prioritering heraf, hvis den ansattes timeregnskab når + 50 timer. Der er en fælles forståelse mellem parterne om, at justere arbejdsomængden med henblik på at minimere antallet af arbejdsfridage. Arbejdsmæssige dage udover ferie, omsorgsdage, seniordage mv. kan alene afvikles efter aftale med nærmeste chef.

Der kan aftales en særskilt aflønning af konkret arbejdsopgave af større omfang således, at denne ikke medregnes i den almindelige timeopgørelse.

Stk. 2 UHA-tillæg

Den gennemsnitlige ugentlige arbejdstid er for fuldtidsbeskæftigede 36 timer, inkl. ½ times daglig spisepause.

Det betyder, at den ansatte selvtilrettelægger det daglige arbejde således, at vedkommende har størst mulig indflydelse på placeringen af arbejdets udførelse under hensyn til opgavernes karakter og udførsel samt arbejdspladsens behov i øvrigt.

Med ansættelse uden højeste arbejdstid står den ansatte til rådighed på skæve tidspunkter (aften, nat, weekend mv.) og udover årsnormen.

Der ydes et UHA-tillæg, jf. §4, stk. 4, som afkøber timer udover årsnormen op til 140 timer om året.

Både den ansatte og dennes leder har ret og pligt til dialog om arbejdsopgaver og prioritering heraf, hvis den ansattes timeregnskab når + 50 timer. Der er en fælles forståelse mellem parterne om, at justere arbejdsomængden med henblik på at minimere antallet af arbejdsfridage.

Arbejdsfri hele dage udover ferie, omsorgsdage, seniordage mv. kan alene afvikles efter aftale med nærmeste chef.

Der kan aftales en særskilt aflønning af konkret arbejdsopgave af større omfang således, at denne ikke medregnes i den almindelige timeopgørelse.

Stk. 3 Merarbejdsregler for alle ansatte

Der kan ydes godtgørelse for merarbejde, hvis merarbejdet pr. kalenderår (væsentligt) overstiger 140 timer. Merarbejdet kan afregnes som afspadsering eller økonomisk kompensation efter aftale.

Det er et mål for både ledelse og medarbejdere, at merarbejde udover 140 timer undgås.

Betaling for merarbejde beregnes ud fra den pågældendes faste løn (basisløn+tillæg). Der beregnes pensionsbidrag af beløbet.

§ 7 Ferie

Stk. 1

Medarbejderne er berettiget til 6 ugers ferie pr. år. Retten til ferie optjenes i kalenderåret forud. I øvrigt gælder ferielovens bestemmelser.

Stk. 2

Der ydes et særligt ferietillæg på 4,5 %, der træder i stedet for det i ferielovens § 23 stk. 2 omhandlende tillæg. Ferietillægget udbetales sammen med lønnen for april måned.

Stk. 3

Ved fratræden indbetaler Dansk Socialrådgiverforening 16 % i feriegodtgørelse for det løbende optjeningsår samt for den del af tidligere optjeningsår, for hvilken den ansatte ved sin fratræden endnu ikke har holdt ferie, til FerieKonto. Dog får medarbejdere, som fratræder og som ikke har holdt den 6. ferieuge, denne udbetalt ved fratræden.

Udbetalt særligt ferietillæg for endnu ikke afholdt ferie modregnes i feriegodtgørelsen ved fratræden.

Stk. 4

Ved ansættelse i 3 måneder eller derunder udgør feriegodtgørelsen dog kun 12,5 %.

§ 8 Tjenestefrihed

Stk. 1

Juleaftensdag, nytårsaftensdag, 1. maj, fredag efter Kr. Himmelfartsdag og grundlovsdag er hele fridage.

Stk. 2

Ved et barns sygdom eller tilskadekomst gives der tjenestefrihed med løn i indtil 2 dage pr. sygdomsperiode.

Der kan efter forhandling ydes tjenestefrihed med løn ved barns længerevarende lægeordnede behandling hos specialister/ved hospitalsindlæggelse.

§ 9 Seniorfridage

Medarbejdere ansat efter overenskomst er berettiget til seniorfridage på følgende vilkår. Fra

det kalender år hvor vedkommende fylder:

59 år:	3 dage
60 år:	5 dage
61 år:	5 dage
62 og følgende:	6 dage pr. kalenderår.

Dagene kan ikke overføres fra et kalenderår til et andet.

Eventuelle ikke-afholdte seniorfridage bortfalder ved fratræden. Placeringen af dagene aftales i øvrigt mellem OS og medarbejderen.

§ 10 Orlov

DS kan give tjenstefrihed/orlov med eller uden løn og pension og tilstræber særligt at imødekomme ønsker om deltagelse i efter- og videreuddannelse.

§ 11 Barsel

Stk. 1

Bestemmelserne i den kommunale "Aftale om fravær af familiemæssige årsager" pr. 1. april 2018 gælder for ansatte efter denne overenskomst.

Stk. 2

Der er endvidere mulighed for, at en gravid ansat i stedet for at benytte retten til fravær fra det tidspunkt, hvor der skønnes at være 8 uger til fødslen, kan vælge at have ret til fravær fra arbejdet fra det tidspunkt, hvor der skønnes at være 4 uger til fødslen, og at have ret til fravær i op til 4 uger i umiddelbar tilslutning til udløbet af de første 24 uger efter fødslen. Meddelelse om, hvilke af disse to placeringer af fraværet, der anvendes, skal gives til DS senest 3 Måneder før den forventede fødsel.

§ 12 Befordring og tjenesterejser

Godtgørelse af transport og rejseudgifter sker efter DS' regler.

§ 13 Avisabonnementer

Medarbejdere under denne overenskomst får betalt to avisabonnementer.

§ 14 Sygdom

Medarbejdere, der er omfattet af denne overenskomst, oppebærer løn under sygdom.

§ 15 Afskedigelse

Stk. 1

Funktionærlovens regler om opsigelse gælder for medarbejdere, der er omfattet af denne overenskomst.

Efter 2 års ansættelse forlænges varslet fra DS' side med 1 måned.

Efter 3 års ansættelse forlænges varslet fra DS' side med yderligere 1 måned.

Stk. 2

Opsiges den ansatte efter denne overenskomst, og har den pågældende været ansat i DS i mere end 5 år, yder DS en fratrædelsesgodtgørelse på 1 måneds løn ud over Funktionærlovens bestemmelser.

§ 16 Ligestilling

Overenskomstens parter er enige om at fremme ligestillingen mellem mandlige og kvindelige journalister. Formålet er at opnå, at alle medarbejdere, uanset køn, ligestilles med hensyn til ansættelse, løn, efteruddannelse og forfremmelse.

§ 17 Uddannelsesfond

Dansk Socialrådgiverforening er tilsluttet Pressens Uddannelsesfond.

§ 18 Mægling

Alle uoverensstemmelser om forståelse af overenskomsten skal forelægges et fagligt fællesudvalg. Udvalget består af 2 repræsentanter for hver af overenskomstens parter, som i tilfælde af stemmelighed kan tilkalde en upartisk opmand. Møde i fællesudvalget indkaldes så vidt muligt senest 7 dage efter, at en af parterne har begæret mødet afholdt.

§ 19 Valg af TR

Stk. 1 Når der er ansat fem eller flere i henhold til Overenskomsten mellem DJ og DS kan medarbejdergruppen vælge en TR blandt sig.

Stk. 2 Ved ophør af at være TR efter at have fungeret som sådan i minimum et år har TR efterværn på 6 måneder og har ved afskedigelse fra DS's side krav på opsigelsesvarslet efter reglerne i overenskomsten mellem DS og Djøf § 24, stk. 3

Stk. 3 Der gælder de samme vilkår for DJ-TR som TR valgt i henhold til overenskomst mellem Djøf og DS i sekretariatet bortset fra bestemmelse om valg af suppleant, jf. § 23 stk. 1 og 2 i nævnte overenskomst.

Stk. 4 Hvis medarbejdersammensætningen går fra 5 til 4 eller færre ansat i henhold til nærværende overenskomst mellem DJ og DS har TR ret til at forblive TR i efterværnsperioden. Efterværnsperioden begynder den dato, hvor der er 4 eller færre ansatte i henhold til overenskomsten.

§ 20 Ikrafttræden og ophør

Stk. 1

Overenskomsten træder i kraft den 1. april 2018.

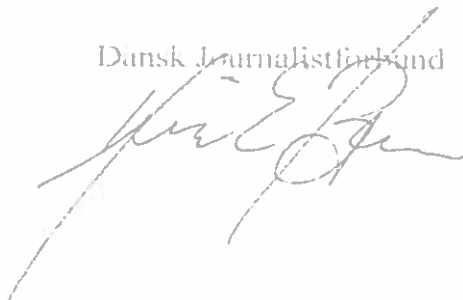
Stk. 2

Overenskomsten kan af enhver af parterne opsiges med 3 måneders varsel til den 31. marts, dog tidligst til den 31. marts 20121.

København, den 29/2-20
Dansk Socialrådgiverforening



Dansk Journalistforbund



Protokollat om freelanceartikler

Freelancere, der leverer freelanceartikler til "Socialrådgiveren" efter aftale, honoreres i henhold til "O-aftalen", aftale vedrørende freelancejournalistik mellem Dansk Journalistforbund og en række organisationsblade.

Protokollat om Periodeprojekt

I forlængelse af protokolat fra 2015-forhandlingerne mellem DJ og DS er der fortsat et arbejde i gang med Djøf om et nyt lønsystem. Det kan fortsat være en overvejelse, hvordan det skal kobles til journalisternes lønsystem.