

OVERENSKOMST
mellem
Dansk Socialrådgiverforening (DS)
og
Dansk Journalistforbund – Medier & Kommunikation (DJ)

Overenskomsten er inddelt i følgende paragraffer:

§ 1 OVERENSKOMSTENS OMRÅDE	3
§ 2 ANSÆTTELSESBREV	3
§ 3 OVERENSKOMSTENS ØKONOMISKE RAMME	3
§ 4 LØN OG ARBEJDSSTID – GENERELLE BESTEMMELSER	3
§ 5 LØN OG ARBEJDSSTID FOR KONSULENTER.....	5
§ 6 LØN OG ARBEJDSSTID FOR SPECIALKONSULENTER.....	6
§ 7 LØN OG ARBEJDSSTID FOR CHEFKONSULENTER	7
§ 8 PENSION.....	7
§ 9 FERIE	8
§ 10 TJENESTEFRIHED.....	8
§ 11 SENIORFRIDAGE.....	9
§ 12 ORLOV	9
§ 13 FRITVALGSORDNING	9
§ 14 BARSEL OG BARNES SYGDOM.....	10
§ 15 BEFORDRING OG TJENESTEREJSER	10
§ 16 AVISABONNEMENTER.....	10
§ 17 SYGDOM	10
§ 18 AFSKEDIGELSE	10
§ 19 LIGESTILLING	11
§ 20 UDDANNELSESFOND.....	11
§ 21 MÆGLING	11
§ 22 VALG AF TR.....	11
§ 24 IKRAFTTRÆDEN OG OPHØR	12
BILAG 1 INDFØRSEL AF EN FRIDAG SOM ERSTATNING FOR STORE BEDEDAG	14
BILAG 2: DEN ØKONOMISKE RAMME	15
BILAG 3: PROCEDUREAFTALE FOR LOKALLØN	16

§ 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 ansat på chefniveau.

§ 2 ANSÆTTELSBREV

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

§ 3 OVERENSKOMSTENS ØKONOMISKE RAMME

Stk. 1

Den økonomiske ramme inkl. reguleringsordningen fra den seneste kommunale overenskomst samt overenskomstperiodens længde er udgangspunkt for de interne overenskomstforhandlinger mellem DS og DJ.

Der forhandles om den fulde økonomiske ramme inkl. reguleringsordning, organisationspuljer, reststigning, barsel mm. I forhandlingerne tages der udgangspunkt i skønnet for reguleringsordningen, men den faktiske udmøntning følges i perioden.

Stk. 2

Der skal aftales midler til lokalløn som en del af rammen. Derudover kan parterne aftale, hvordan rammen anvendes.

Stk. 3

Ved markante negative afvigelser i DS' indtægter ift. forventningerne i kontingentprognosen, kan det aftales, at man ikke følger den kommunale ramme. Parterne mødes senest i januar inden overenskomsten skal fornyes, hvor ledelsen fremlægger nøgletal for DS' økonomi, herunder kontingentprognose, budget og årsregnskab.

§ 4 LØN OG ARBEJDSSTID – GENERELLE BESTEMMELSER

Stk. 1

Elementerne i lønsystemet er:

- Alle løndele er pensionsgivende.
- Der kan ydes tillæg til lønnen. Tillæg ydes efter aftale mellem DS, den ansatte og tillidsrepræsentanten.
- Tillæg kan ydes som kvalifikationstillæg, funktionstillæg eller engangsvederlag.

- Forhandling om tillæg m.v. sker 1 gang årligt med udgangspunkt i procedureaftalen om lokallønsforhandlinger. Der kan desuden optages forhandling om tillæg i forbindelse med ansættelse eller ved væsentlige ændringer i de funktioner, der varetages.

Stk. 2

For medarbejdere med deltidsbeskæftigelse reduceres lønnen inkl. tillæg efter beskæftigelsesgrad.

Stk. 3

Lønnen udbetales månedsvis bagud. Lønnen skal være til disposition 5 arbejdsdage før den første i en måned. Samtidig hermed indbetales pensionsbidrag, jf. § 8.

Stk. 4

Alle løndele reguleres i forhold til niveauet pr. 31. marts 2026 således:

- Pr. 1. april 2026: 2,2 %
- Pr. 1. oktober 2026: 0,7 %
- Pr. 1. oktober 2027: 0,7 %
- Pr. 1. april 2028: 1,60 %
- Pr. 1. oktober 2028: 0,7 %
- Pr. 1. januar 2029: 0,16 %

Desuden følges den faktiske kommunale udmøntning af reguleringsordningen. Skønnet for udmøntningen er:

- Pr. 1. oktober 2026: -0,04 %
- Pr. 1. oktober 2027: 0,05 %
- Pr. 1. oktober 2028: 0 %

Tillidsrepræsentanter modtager en meddelelse om den faktiske udmøntning af reguleringsordningen, når DS kender den.

Stk. 5

Der afsættes følgende puljer til udmøntning ved lokal forhandling:

- Pr. 1. december 2026: 0,5 % af lønsummen
- Pr. 1. december 2027: 0,51 % af lønsummen
- Pr. 1. december 2028: 0,5 % af lønsummen

Stk. 6

Den maksimale arbejdstid er fastsat i § 6 i direktiv 93/194/EU af 23.11.1993 om visse aspekter i forbindelse med tilrettelæggelsen af arbejdstiden. Den ugentlige arbejdstid må ikke overstige 48 timer inkl. overarbejde i en 7-dages periode. Gennemsnittet beregnes over en 4-måneders periode.

Stk. 7

Der ydes undervisningshonorar pr. undervisningsdag på centralt arrangerede tillids- og arbejdsmiljørepræsentantkurser for undervisning af mere end 1 dags varighed. Honoraret er ikke pensionsgivende.

Undervisningshonoraret udgør pr. 1. april 2026 1.809 kr.

§ 5 LØN OG ARBEJDSSTID FOR KONSULENTER

Stk. 1

Ansættelse sker som konsulent medmindre kompetencer og jobindhold kvalificerer til ansættelse som specialkonsulent eller chefkonsulent.

Stk. 2

Konsulenter indplaceres på løntrin 1-4 efter anciennitet. Ancienniteten fastlægges på baggrund af relevant erfaring efter endt relevant uddannelse.

Konsulenter		Pr. 1. april 2026
Løntrin K1	2 årigt	37.303 kr.
Løntrin K2	1 årigt	39.347 kr.
Løntrin K3	1 årigt	40.880 kr.
Løntrin K4		43.435 kr.

Stk. 3

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

Stk. 4

Konsulenter ansættes med fleksible arbejdstider og forventes at stå til rådighed på skæve tidspunkter. Konsulenterne selvtilrettelægger det daglige arbejde således, at konsulenten har størst mulig indflydelse på placeringen af arbejdets udførelse under hensyn til opgavernes karakter og udførsel samt arbejdspladsens behov i øvrigt. Det er hensigten, at timeregnskabet forventes at være tæt på nul og timeregnskabet nulstilles ikke ved årets udgang.

Stk. 5

Både konsulenten og ledelsen har ret og pligt til dialog om arbejdsopgaver og prioritering heraf, hvis konsulentens timeregnskab når +50 timer.

Stk. 6

Arbejdsfri hele dage udover ferie, omsorgsdage, seniordage mv. kan alene afvikles efter aftale med nærmeste chef. Der er en fælles forståelse mellem parterne om at justere arbejdsmængden med henblik på at minimere antallet af arbejdsfridage.

Stk. 7

Der kan efter aftale ydes godtgørelse for merarbejde, hvis merarbejdet pr. kalenderår (væsentligt) overstiger 140 timer. Betaling for merarbejde beregnes ud fra den pågældendes faste løn (basisløn + tillæg). Der beregnes pensionsbidrag af beløbet.

Stk. 8

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

§ 6 LØN OG ARBEJDSSTID FOR SPECIALKONSULENTER

Stk. 1

Specialkonsulenter varetager funktioner på højt specialiseringsniveau og med høj kvalitet i opgaveløsningen, og har enten forud for eller under ansættelsen opnået erfaring og kvalifikationer til selvstændigt at kunne varetage disse funktioner. Indplacering som specialkonsulent sker efter aftale.

Stk. 2

Specialkonsulenter indplaceres på løntrin S1. Løntrin S1 er treårigt og specialkonsulenter løftes til løntrin S2 efter tre års anciennitet som specialkonsulent.

Det kan aftales at indplacere specialkonsulenter direkte på løntrin S2 ved nyansættelser på baggrund af relevant erfaring.

		Pr. 1. april 2026
Løntrin S1	3 årigt	44.968 kr.
Løntrin S2		47.012 kr.

Der kan ydes tillæg til lønnen.

Stk. 3

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

Stk. 4

Specialkonsulenter ansættes med fleksible arbejdstider og forventes at stå til rådighed på skæve tidspunkter. Specialkonsulenter selvtilrettelægger det daglige arbejde således, at specialkonsulenten har størst mulig indflydelse på placeringen af arbejdets udførelse under hensyn til opgavernes karakter og udførsel samt arbejdspladsens behov i øvrigt. Det er hensigten, at timeregnskabet forventes at være tæt på nul, og timeregnskabet nulstilles ikke ved årets udgang.

Stk. 5

Både specialkonsulenten og ledelsen har ret og pligt til dialog om arbejdsopgaver og prioritering heraf, hvis specialkonsulentens timeregnskab når + 50 timer.

Stk. 6

Arbejdsfri hele dage udover ferie, omsorgsdage, seniordage mv. kan alene afvikles efter aftale med nærmeste chef. Der er en fælles forståelse mellem parterne om at justere arbejdsmængden med henblik på at minimere antallet af arbejdsfridage.

Stk. 7

Der kan efter aftale ydes godtgørelse for merarbejde, hvis merarbejdet pr. kalenderår (væsentligt) overstiger 140 timer. Betaling for merarbejde beregnes ud fra den pågældendes faste løn (basisløn + tillæg). Der beregnes pensionsbidrag af beløbet.

Stk. 8

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

§ 7 LØN OG ARBEJDSSTID FOR CHEFKONSULENTER

Stk. 1.

Chefkonsulenter har et selvstændigt fagligt ansvar inden for ét eller flere områder. De kombinerer stor kompetencemæssig bredde og stort overblik med opgaveløsning på et højt specialiseringsniveau. Chefkonsulenter har enten forud for eller under ansættelsen opnået erfaring og kvalifikationer til selvstændigt at kunne varetage disse funktioner. Indplacering som chefkonsulent sker efter aftale.

Stk. 2.

Chefkonsulenter aflønnes pr. 1. april 2026 som minimum 55.272 kr. Der kan ydes tillæg til lønnen.

Stk. 3.

Chefkonsulenter er ansat uden øvre arbejdstid.

Den gennemsnitlige ugentlige arbejdstid for fuldtidsbeskæftigede chefkonsulenter er som udgangspunkt 36 timer, inkl. ½ times daglig spisepause, men der kan forekomme merarbejde, når opgaverne kræver det.

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

Arbejdsfridage kan aftales med nærmeste chef i særlige tilfælde, hvor en chefkonsulent har ekstraordinært meget merarbejde. Timeregnskabet nulstilles ved årsskiftet.

§ 8 PENSION

Stk. 1

Pensionsbidraget udgør 18,0 %.

Pr. 1. april 2028 stiger pensionsbidraget til 18,50 %.

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.

§ 9 FERIE

Stk. 1

Medarbejderne er berettiget til 6 ugers ferie pr. år. Retten til ferie optjenes i overensstemmelse med ferieloven.

Stk. 2

Der ydes et særligt ferietillæg på i alt 4,5 %.

Det særlige ferietillæg udgøres af a) et ferietillæg på 1 %, der følger ferieloven, og b) et overenskomstaftalt ferietillæg på 3,5 %.

- a) Ferietillæg (jf. ferielovens § 16, stk. 1) udbetales med lønnen for maj og august måned jf. ferielovens § 18

Bemærkning

Af Ferielovens § 18 fremgår, at "[...] ferietillæg for perioden fra den 1. september til den 31. maj udbetales sammen med lønnen for maj måned, mens ferietillæg for den resterende del af ferieåret udbetales sammen med lønnen for august måned."

- b) Det overenskomstbestemte ferietillæg beregnes af den ferieberettigede løn i det foregående kalenderår og udbetales med lønnen for april måned.

Stk. 3

Ved fratræden indbetaler Dansk Socialrådgiverforening 16 % i feriegodtgørelse for den optjente men ikke afholdte 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 %.

§ 10 TJENESTEFRIHED

Stk. 1

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

Stk. 2

Der tildeles yderligere en årlig fridag.

Fridagen træder i kraft pr. 1. januar 2025. Nyansatte som tiltræder senest 15. maj 2025 tilskrives fridagen ved ansættelse.

Medarbejderen placerer afholdelsen af fridagen i perioden 1. januar til 31. december under hensyn til DS' drift. Hvis den ikke senest 1. december er planlagt til afholdelse, afholdes dagen på den første arbejdsdag efter juleaftensdag.

Ved ansøgt afsked bortfalder fridagen, såfremt den ikke er afholdt inden medarbejderens fratræden.

Ved uansøgt afsked kan fridagen varsles afholdt med ferielovens varsel (restferie). Ikke afholdt frihed kompenseres med 0,45% af årslønnen, såfremt fratræden sker efter d. 1. april.

Aftalen omfatter månedslønnede ansatte i Dansk Socialrådgiverforening. Tidsbegrænset ansatte er ikke omfattet, medmindre andet aftales mellem de lokale parter i det enkelte tilfælde.

§ 11 SENIORFRIDAGE

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

Fra det kalenderår 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 DS og medarbejderen.

§ 12 ORLOV

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

§ 13 FRITVALGSORDNING

Den enkelte medarbejder kan vælge at afholde to yderligere fridage pr. kalenderår, som finansieres ved et træk i medarbejderens årsløn på 0,45 % pr. dag.

Medarbejderen beslutter en gang om året om denne vælger løn eller frihed. Laves der ikke nogen aftale om frihed får medarbejderen sin sædvanlige løn.

§ 14 BARSEL OG BARNES SYGDOM

Stk. 1

Bestemmelserne i den kommunale "Aftale om fravær af familiemæssige årsager" pr. 1. april 2026 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.

Stk. 3.

Bestemmelserne om barns sygdom i overenskomsten mellem KL og Forhandlingsfællesskabet pr. 1. april 2026 gælder for ansatte efter denne overenskomst.

§ 15 BEFORDRING OG TJENESTEREJSER

Godtgørelse af transport og rejseudgifter sker efter DS' regler.

§ 16 AVISABONNEMENTER

Medarbejdere under denne overenskomst får betalt to avisabonnementer.

§ 17 SYGDOM

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

§ 18 AFSKEDIGELSE

Stk. 1

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

Efter 3 års ansættelse forlænges varslet fra DS' side med 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 2 måneders løn ud over Funktionærlovens bestemmelser.

NOTE:

For allerede ansatte pr. 1. april 2024 bevares de hidtidige bestemmelser om at varslet forlænges med 1 måned efter 2 års ansættelse og yderligere 1 måned efter 3 års ansættelse. Dette gælder indtil der er opnået 5 års ansættelsesanciennitet i DS, hvorefter de nye bestemmelser er gældende. Dette noteres i en allonge i personalesagen.

§ 19 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.

§ 20 UDDANNELSESFOND

Dansk Socialrådgiverforening er tilsluttet Pressens Uddannelsesfond.

§ 21 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.

§ 22 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' side krav på opsigelsesvarslet efter reglerne i overenskomsten mellem DS og Djøf § 22 Afskedigelse af tillidsrepræsentanter 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. § 21 Tillidsrepræsentantens opgaver og beføjelser, stk. 1 og 2 i nævnte overenskomst.

Stk. 4

Hvis medarbejdersammensætningen går fra fem til fire 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 fire eller færre ansatte i henhold til overenskomsten.

§ 24 IKRAFTTRÆDEN OG OPHØR

Stk. 1

Overenskomsten træder i kraft den 1. april 2026.

Stk. 2

Overenskomsten kan af enhver af parterne opsiges med 3 måneders varsel til den 31. marts, dog tidligst til den 31. marts 2029.

København, den 24/8-26



Dansk Socialrådgiverforening



Dansk Journalistforbund – Medier & Kommunikation

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 Kompetenceudvikling

Parterne er enige om, at der indenfor en afgrænset periode skal være en drøftelse af, hvordan man sikrer sig, at der er tid og mulighed til at tage på relevant efteruddannelse.

BILAG 1 INDFØRSEL AF EN FRIDAG SOM ERSTATNING FOR STORE BEDEDAG

Denne lokalaftale vedrører kompensationsordning i forbindelse med vedtagelse af Lov om konsekvenser ved afskaffelse store bededag som helligdag (LOV nr 214 af 06/03/2023).

Aftalen indskrives i overenskomsten ved den næstkommende overenskomstforhandling dog tidligst i april 2027, efter at have løbet en 3-årig periode.

Aftalen omfatter månedslønnede ansatte i Dansk Socialrådgiverforening. Tidsbegrænset ansatte er ikke omfattet, medmindre andet aftales mellem de lokale parter i det enkelte tilfælde.

Det aftales at:

1. I stedet for udbetaling af tillæg på 0,45 % af årslønnen indføres en kompenserende fridag.
2. For deltidsansatte beregnes fridagen arbejdstidsmæssigt i forhold til beskæftigelsesgraden på samme måde som feriedage.
3. Fridagen tilskrives pr. 1. januar, første gang 1. januar 2024. Nyansatte som tiltræder senest 15. maj tilskrives fridagen ved ansættelse.
4. Medarbejderen placerer afholdelsen af fridagen i perioden 1. januar til 31. december under hensyn til DS' drift. Hvis den ikke senest 1. december er planlagt til afholdelse, afholdes dagen på den første arbejdsdag efter juleaftensdag.
5. Ved ansøgt afsked bortfalder fridagen, såfremt den ikke er afholdt inden medarbejderens fratræden.
6. Ved uansøgt afsked kan fridagen varsles afholdt med ferielovens varsel (restferie). Ikke afholdt frihed kompenseres med 0,45% af årslønnen, såfremt fratræden sker efter d. 1. april.

Indtil aftalen er implementeret i overenskomsten, kan den opsiges med minimum 3 måneders varsel til ophør 1. januar det efterfølgende kalenderår.

BILAG 3: PROCEDUREAFTALE FOR LOKALLØN

Procedureaftale for lokallønsforhandlinger for DJ-klubben i DS

1. Formål

Denne procedureaftale fastlægger rammerne for de årlige lokallønsforhandlinger, herunder kadence, materiale, typer af tillæg og opfølgning.

Aftalen skal sikre en gennemsigtig og forudsigelig proces for både ledelse, tillidsrepræsentanter og medlemmer af DJ-klubben i DS.

2. Årlig forhandling

Lokallønsforhandlingerne gennemføres én gang årligt i andet halvår.

Tillidsrepræsentanterne kan bede en repræsentant fra DJ om at deltage i de årlige lokallønsforhandlinger.

3. Materiale

Ledelsen sender følgende materiale til tillidsrepræsentanterne senest to måneder før forhandlingernes start:

- Lønoverblik: Løntrin, nuværende tillæg, anciennitet i DS
- Lokallønspuljens størrelse, jf. seneste overenskomst.
- DJ-klubbens andel af den samlede lønsam

Begge parter sender begrundede indstillinger til lokalløn, jf. kriterierne, en måned før forhandlingerne. Forud for dette kan medarbejderne tage en lønsamtale med deres nærmeste leder inden de årlige lokallønsforhandlinger.

4. Lokallønspulje

Der afsættes en pulje til lokalløn i forbindelse med overenskomstforhandlingerne, som udgør den faste ramme for de årlige lokallønsforhandlinger.

Ledelsen kan vælge at tilføje yderligere midler til puljen, f.eks. hvis økonomien tillader det, eller hvis der opstår særlige behov. Puljens størrelse er ikke genstand for forhandling i overenskomstperioden.

5. Kriterier for tildeling

Der aftales kriterier for tildeling af lokalløn. Kriterierne fremgår af bilag 1. Begge parter kan kræve kriterierne genforhandlet.

6. Typer af tillæg i den årlige forhandling

I forhandlingerne kan der aftales følgende tillægstyper:

Engangsvederlag

- Tildeles for ekstraordinær indsats, midlertidige opgaver eller konkrete resultater
- Udbetales én gang og indgår ikke i den faste løn

Kvalifikationstillæg

- Permanente tillæg baseret på medarbejderens kompetencer, erfaring eller specialviden.
- Kvalifikationstillæg kan bortfalde ved indplaceringer.

7. Indplacering som specialkonsulent eller chefkonsulent

Indplacering som specialkonsulent eller chefkonsulent efter ansættelse sker også på baggrund af indstilling og forhandling ved de årlige lokallønsforhandlinger og forudsætter opfyldelse af kompetencer og funktioner jf. gældende overenskomst.

Indplacering som specialkonsulent eller chefkonsulent kan undtagelsesvist ske uden for lokallønsforhandlingerne efter aftale mellem ledelse og tillidsrepræsentant.

8. Aftaler uden for den årlige forhandling

Parterne er enige om, at der kan indgås lønaftaler uden for den årlige forhandling, hvis der opstår fastholdelsessituationer, hvor løntilpasning er nødvendig

Der kan tildeles funktionstillæg uden for den årlige forhandling. Funktionstillæg er ikke en del af lokallønspuljen.

9. Opfølgning

Efter afslutning af de årlige forhandlinger sendes en fælles mail til alle medlemmer af DJ-klubben med en oversigt over resultatet og begrundelser.

10. Varighed og revision

Aftalen gælder, indtil den opsiges af en af parterne med 3 måneders varsel. Parterne drøfter årligt, om procedureaftalen skal justeres.