

BILAG 1- DN-aftale 2008-2011 mellem ledelsen og medarbejderne i Danmarks Naturfredningsforening:

Dato: 25-04-2008
Arkivnummer: 3152-110009
Til: Forretningsudvalget
Sagsbehandler: Stedfortrædende direktør Michael Leth Jess, 39 17 40 27, mlj@dn.dk



DN-aftale 2008–2011

mellem

Danmarks Naturfredningsforening

og

medarbejderrepræsentanterne

§ 1. Aftalens område

Stk. 1

DN-aftalen omfatter månedslønnede akademiske medarbejdere, jf. stk. 2 og assistenter ansat i DN (Undtagen direktør, afdelingschefer eller lignende - jf. protokollat).

Stk. 2

§§ 2- 4, omfatter medarbejdere i DN med de uddannelser, der er nævnt i bilag a til "Overenskomst for Akademikere i Staten" (2005-2008), og som ansættes i stillinger, der forudsætter anvendelse af en af de uddannelser, der er nævnt i dette bilag.

Stk. 3

Parterne kan aftale, at §§ 2-4 også gælder for personer med anden uddannelse, som er ansat i samme funktioner som akademikerne. - Parterne kan aftale, at enkelte ansatte er undtaget fra de nævnte paragraffer.

Stk. 4

§ 5 omfatter assistenter, som ikke er omfattet af §§ 2-4.

Stk. 5

§§ 6-18 er fælles bestemmelser for ansatte i DN.

Del I – Akademiske medarbejdere

§ 2. Basisløn

Stk. 1

Akademiske medarbejdere indplaceres i det basislønforløb, der er aftalt i "Overenskomst for Akademikere i Staten" (2005-2008). Indplacering sker efter uddannelse jævnfør stk. 2 og i forhold til anciennitet jf. § 4.

Stk. 2

Akademiske medarbejdere indplaceres i basislønforløbet 3-8 med undtagelse af Bachelorer, der indplaceres i basislønforløbet 1-5.

§ 3. Tillæg

Stk. 1: Udligningstillæg for medarbejdere på Ny Løn

Efter 5 år på basislønforløbets sluttrin tildeles medarbejderen som udgangspunkt et gennemsnitligt - i forhold til "gammel løns" sluttrin - årligt stigende månedligt udligningstillæg, som sikrer, at medarbejderen efter i alt 14 års samlet akademisk anciennitet er på højde med slutlønnen på "gammel lønskala". Såfremt ledelsen mener, at den pågældende medarbejders indsats, kvalifikationer, dygtighed, jobfleksibilitet samt stillingens indhold og ansvar ikke kan udvirke et sådant årligt gennemsnitligt udlig-

ningstillæg, skal ledelsen begrunde dette skriftligt over for den pågældende medarbejder. Ved uenighed skal tillidsrepræsentanten inddrages.

Stk. 2: Rådighedstillæg

Akademiske medarbejdere får et månedligt rådighedstillæg, der svarer til rådighedstillæg for fuldmægtige i staten (nyt lønsystem). Rådighedsforpligtelsen er på 35 timer i kvartalet og anvendes til periodisk forekommende merarbejde. Pr. 1.1.2010 er forpligtelsen på 20 timer i kvartalet.

Akademiske medarbejdere får herudover et fast månedligt tillæg i alt kr. 1.562,99 pr. 1.4.2007 for at holde sig fagligt ajour uden for den normerede arbejdstid.

Stk. 3: Specialtillæg

Der kan ud over basislønnen og faste tillæg ydes kvalifikations- og/eller funktionstillæg efter individuel tildeling. Ved deltidsansættelser gives tillæggene forholdsmæssigt.

Der kan mellem DN og den enkelte medarbejder aftales et fast tillæg for varetagelse af arbejde udover normal arbejdsuge på 37 timer inkl. frokost, jf. § 9, således at tillægget omfatter betaling for merarbejde, overarbejde og eventuelle andre ulemper med den virkning, at der ikke sker afspadsring eller ydes overarbejdsbetaling efter § 9. Dette tillæg erstatter Rådighedstillægget.

§ 4. Lønanciennitet

Stk. 1

Lønancienniteten regnes fra den 1. i ansættelsesmåneden og altid i hele måneder. Lønancienniteten forhøjes med det tidsrum, den pågældende har været beskæftiget med arbejde betinget af uddannelsen. Lønancienniteten kan tidligst regnes fra udgangen af den måned, i hvilken uddannelsen afsluttes. Eventuel værnepligtstjeneste efter afsluttet uddannelse medregnes i lønancienniteten. Tilsvarende gælder for barselsorlov; dog maksimalt 26 uger før første ansættelse.

Der optjenes under ansættelse i DN også lønanciennitet under orlov i forbindelse med barsel eller adoption.

Stk. 2

Endvidere kan DN i ganske særlige tilfælde forhøje lønancienniteten ved nyansættelse, selv om den forudgående beskæftigelse ikke kan medregnes i ancienniteten i henhold til forrige afsnit. Det forudsættes, at en konkret vurdering af den ansattes tidligere arbejdsmæssige erfaringer og kvalifikationer mv. set i relation til stillingen, giver grundlag herfor.

Stk. 3

Fuld lønanciennitet optjenes ved mindst 15 timers beskæftigelse pr. uge i gennemsnit. Ved en beskæftigelsesgrad på under 15 timer pr. uge optjenes halv lønanciennitet. Hvis en ansat har mere end én deltidsbeskæftigelse, kan det ugentlige timetal sammenlægges til brug ved beregning af ancienniteten.

Stk. 4

Relevant timelønsbeskæftigelse, der udgør mindst 8 arbejdstimer pr. uge, medregnes, hvis beskæftigelsen har haft en sammenhængende varighed af mindst 3 måneder.

Del II – Assistenten

§ 5 Basisløn

Stk. 1

Assistenten indplaceres i det basislønsystem, der er aftalt mellem Finansministeriet og HK/STAT.

Stk. 2

Løngruppe 1 dækker servicefunktioner.

Løngruppe 2. 1. sats dækker servicefunktioner med udvidet ansvar.

Løngruppe 2. 2. sats dækker kontorassistenter

Løngruppe 3 dækker kontorassistenter med specialområder, gruppekoordinatorer, ledere og specialister.

Stk. 3

Der kan ud over basislønnen ydes kvalifikations- og/eller funktionstillæg efter individuel tildeling. Ved deltidsansættelser gives tillæggene forholdsvist.

Der kan mellem DN og den enkelte medarbejder aftales et fast tillæg for varetagelse af arbejde udover normal arbejdsuge på 37 timer inkl. frokost, jf. § 9, således at tillægget omfatter betaling for merarbejde, overarbejde og eventuelle andre ulemper med den virkning, at der ikke sker afspadsring eller ydes overarbejdsbetaling efter § 9.

Følgende kan udløse tillæg:

1. Særligt ansvar, eksempelvis ledelse af andre medarbejdere og væsentligt budget ansvar.
2. Særlig kompetence (idet anciennitet dog aldrig udgør et selvstændigt argument) Såfremt kompetencen er udviklet efter, at medarbejderen er blevet ansat i DN, vil der især blive lagt vægt på kompetence, som er relevant for DN, og som er tilvejebragt udenfor arbejdstiden eller/og, som medarbejderen selv har finansieret.
3. Særlig ulempe, weekend- og udearbejde i betydeligt omfang samt tilkaldevagt.
4. Særlig indsats, eksempelvis medarbejdere, som yder en ekstraordinær indsats til at kompensere for fraværende kolleger uden vikardækning.
5. Store udviklings- og koordineringsopgaver.

Et funktionstillæg kan efter aftale konverteres til et permanent tillæg.

Stk. 4.

Individuelle tillæg forhandles bortset fra ved nyansættelser, engangstillæg og ved væsentlige ændringer i stillingen, en gang om året (1. kvartal).

Medarbejderne kan, hvis de ønsker det medbringe en bisidder. Ledelsen og tillidsrepræsentanterne har indstillingsret. Afslag og tildeling af tillæg skal begrundes skriftligt overfor den enkelte og tillidsrepræsentanten.

Del III - Fælles bestemmelser

§ 6. Pension

Stk. 1

DN indbetaler et samlet pensionsbidrag stigende til 17,1 % af den ferieberettigede løn jf. nedenstående oversigt, hvoraf 1/3 betegnes som den ansattes eget bidrag.

Stk. 2

For HK-gruppen gælder følgende satser:

1.4. 2008: 13,10 %

1.4. 2009: 15,10 %

1.4. 2010: 17,10 %

For AC-gruppen gælder følgende satser:

1.4. 2008: 15,85 %

1.4. 2009: 16,52 %

1.4. 2010: 17,10%

Stk. 3

Medarbejderen kan vælge at få en del af eller hele pensionsbidraget udbetalt som løn. Ændringer kan ske halvårligt ved den 1.1. og 1.7. og skal gælde for minimum et halvt år.

§ 7. Lønregulering

Basisløn efter §§ 2 og 5, og tillæg efter § 3 reguleres med samme procenter og på samme måde som i de centrale aftaler på det statslige område.

§ 8. Lønudbetaling

Lønudbetaling og indbetaling af pensionsbidrag finder sted månedsvis bagud den sidste bankdag i måneden.

§ 9. Arbejdstid

Stk. 1

Parterne er enige om, at en normal arbejdsuge er på 37 timer inklusive ½ times daglig frokostpause, og at der er behov for stor fleksibilitet i arbejdstilrettelæggelsen. Det skyldes de særlige arbejdsbetingelser som følge af, at DN er en organisation med mange frivillige, og at DN er en altid nærværende aktør i det aktuelle naturpolitiske landskab. Derfor er der ofte behov for at arbejde uden for almindelig arbejdstid, og der er ofte behov for at løse ikke-planlagte akutte opgaver.

Stk. 2

Der er aftalt flekstidsordning i DN. Vilkår for fleks, deltagelse i møder, afspadsring og tjenesterejser fremgår af medarbejderhåndbogen. Ændringer kan gennemføres efter aftale mellem ledelsen og tillidsrepræsentanterne.

§ 10. Deltidsbeskæftigelse

Ved ansættelse på deltid ydes løn i forhold til den nedsatte tjenestetid.

§ 11. Ferie og feriefridage

Stk. 1

DN's medarbejdere optjener og afholder ferie i henhold til Ferieloven. Der ydes et ferietillæg på 1,5 % (inklusiv Ferielovens procentsats), som normalt udbetales sammen med lønnen for maj måned.

Stk. 2

Der kan efter aftale overføres 1 uges ferie til det/de efterfølgende ferieår dog i maksimalt 3 år, i alt 15 dage.

Stk. 3

I 2008 har medarbejderne fire feriefridage og pr. 1. maj 2009 og herefter fem feriefridage pr. ferieår. Optjeningen følger kalenderåret og afviklingen ferieåret. Medarbejderen skal således have været ansat i hele optjeningsåret for at opnå samtlige fem dage. Da DN holder lukket mellem jul og nytår er det pålagt medarbejderne at afholde feriefridage i denne periode.

Herudover er følgende dage fridage med fuld normal løn for alle medarbejdere:

- Fredagen efter Kristi Himmelfartsdag.
- Grundlovsdag
- Juleaftensdag
- Nytårsaftensdag

§ 12. Omsorgsdage

Stk. 1

Medarbejdere med helt eller delvist samboende børn (egne eller adopterede) har ret til 2 omsorgsdage pr. kalenderår pr. barn til og med det år, hvor barnet fylder 7 år - i alt 16 dage pr. barn. Det er en betingelse, at man er biologisk forælder, adoptivforælder eller har forældremyndigheden over barnet. Man skal desuden have barnet helt eller delvist boende hos sig.

Stk. 2

Omsorgsdage, der ikke er afholdt, bortfalder ved kalenderårets udløb. Der er ret til overførsel fra fødselsåret til det næstfølgende år. Hvis medarbejderen fratræder, bortfalder retten til omsorgsdage, hvis disse ikke er afholdt inden fratrædelsen.

Stk. 3

Omsorgsdage skal holdes som hele eller halve dage og placeres efter aftale med nærmeste leder.

§ 13. Sygdom mv.

Stk. 1

Medarbejdere har ret til fuld normal løn under sygdom. Fravær skal meddeles til DN så hurtigt som muligt første sygdomsdag og raskmelding skal ligeledes meddeles DN hurtigst muligt.

Stk. 2

Der ydes medarbejderne frihed med fuld løn ved hjemmeboende barns første sygedag, når det er nødvendigt af hensyn til pasning af barnet.

§ 14. Graviditet, barsel og adoption

Stk. 1

Medarbejderne har ret til fravær i forbindelse med graviditet, barsel eller adoption efter gældende lovgivning.

1) Kvindelige medarbejdere har ret til fuld normal løn og pension under følgende fravær:

- Graviditetsorlov, fra 4 uger før det forventede fødselstidspunkt.
- Barselorlov, fra fødslen og 14 uger frem.
- Forældreorlov, fra uge 15 til og med uge 28.

2) Mandlige medarbejdere har ret til fuld normal løn og pension under i alt 16 ugers fravær, som fordeles således:

- Fædreorlov, 2 uger som kan placeres inden for de første 14 uger efter fødselen.
- Forældreorlov, fra uge 15 til og med uge 28.

Betalt forældreorlov kan ydes til en af forældrene eller til en af adoptanterne jf. nedenfor.

Stk. 2

Adoptanter har ret til orlov med fuld normal løn og pension i indtil 28 uger fra det tidspunkt, hvor barnet er hjemme sammen med adoptanten.

Adoptanter har ret til fravær med fuld normal løn i op til 4 uger før modtagelsen af barnet i den periode, afgiverlandets myndigheder stiller krav om, at den adoptionssøgende eller de adoptionssøgende ægtefæller skal opholde sig i afgiverlandet inden modtagelsen af barnet.

Dokumentation for afgiverlandets krav om ophold skal foreligge og gives til DN.

Det er kun den ene forælder ad gangen, som har ret til orlov, hvis begge forældre er ansat i DN, bortset fra 2 ugers ret til fædreorlov indenfor de første 14 uger efter modtagelsen af barnet.

Stk. 3

I perioder med fuld løn ydes normal løn og fuld pensionsindbetaling fra DN, ligesom fuld lønanciennitet og fuld ret til ferie optjenes under den betalte del af orloven.

Det er en forudsætning for betalingen, at DN er berettiget til refusion svarende til den maksimale dagpengesats. Såfremt refusionen måtte være mindre, nedsættes betalingen til medarbejderen tilsvarende.

Stk. 4.

Der indbetales med virkning fra 1.4.2010 endvidere fuldt pensionsbidrag fra DN under den ulønnede del af orloven.

§ 15. Efteruddannelse

Vilkår for efteruddannelse fremgår af medarbejderhåndbogen. Ændringer kan gennemføres efter aftale mellem ledelsen og tillidsrepræsentanterne.

København den


30/6 2008




På ledelsens vegne
Michael Leth Jess
Stedfortrædende direktør



På medarbejdernes vegne
Susanne Ogstrup
AC-repræsentant



Henning Mørk Jørgensen
AC-repræsentant



Henrik Enevoldsen
HK-repræsentant

Protokollat 1

- a) Der skal i løbet af DN-aftale perioden sikres en parallel bruttolønudvikling (løn og pension) for hhv. AC-gruppen og HK-gruppen for sammenlignelige grupper indenfor statens område for medarbejdere omfattet af DN-aftalen i aftalens løbetid. Ved beregning af lønudviklingen i staten anvendes tal fra Finansministeriets forhandlingsdatabase. Ved sammenligning af lønudviklingen korrigeres for evt. ændringer i den gennemsnitlige lønanciennitet.
- b) Den del af lønudviklingen for akademiske medarbejdere, inklusiv evt. efterfølgende justering ud fra den reelle lønudvikling, der ikke anvendes til generelle forbedringer på basislønnen eller til tillæg efter §3 stk. 1 (tidligere §2 stk. 3), kan tildeles som tillæg af ledelsen. Begrundelser for tillæg gives den enkelte og tillidsrepræsentanten. Ubrugte midler ved OK-periodens udløb indgår der aftale om anvendelsen af mellem ledelsen og tillidsrepræsentanten.
- c) I DN-aftale perioden opgøres udnyttelsen af rådighedsforpligtelsen løbende. Opgørelsen indgår i OK-forhandlingerne 2011 med henblik på vurdering af lønudviklingen sammenholdt med lønudviklingen i staten.
- d) Seks medarbejdere uden øverste arbejdstid samt foreningens to organisationskonsulenter er ikke omfattet af DN-aftalen ved dennes indgåelse. Forholdene for disse medarbejdere afklares i umiddelbar forlængelse af indgåelsen af DN-aftalen.
- e) Parterne skal i DN-aftale løbetid foretage en grundig afvejning af fordele og ulemper ved - efter DN-aftalens udløb - at erstatte denne DN-aftale med statens overenskomst for de relevante grupper. DN's forretningsudvalg lægger vægt på, at dette alternativ bliver et udgangspunkt for den næste OK forhandling.