



DN aftale 2015-2018

Aftalen er indgået på husrådsmøde den 1. september 2015

Aftalens parter

Denne aftale er indgået mellem Danmarks Naturfredningsforening og de af aftalen omfattede personalegrupper, repræsenteret ved de pr. datoen for aftalens indgåelse valgte medarbejderrepræsentanter i DN's husråd.

Aftalens område

DN-aftalen omfatter alle medarbejdere ansat på månedsløn i DN, med undtagelse af præsidenten og direktørerne.

Forhold omkring ansættelsen, der ikke fremgår af denne aftale, kan fremgå af medarbejderhåndbogen og/eller det ansættelsesbevis, som medarbejderne modtager. Ansættelsesbeviset skal være i overensstemmelse med aftalen. DN følger i øvrigt relevant lovgivning, herunder funktionærloven, ferieloven, barselsloven, ligestillingsloven, dagpengeloven etc.

Arbejdstid

Den ugentlige arbejdstid er 37 timer inklusive en halv times daglig frokostpause. Der er fleksitid. Vilkår for flekstid, deltagelse i kurser, møder, arrangementer, rejsetid m.m. fremgår af Medarbejderhåndbogen.

Obligatorisk programsat tid på medarbejderseminarer er arbejdstid. Ligesom deltagelse, som anbefales af ledelsen, i DN's udvalgsmøder, årsmøder, repræsentantskabsmøder, afdelingsmøder, samrådsmøder inklusive transport er arbejdstid. Frivillig deltagelse i DN's møder mv. medregnes ikke som arbejdstid.

Rejsetid er arbejdstid og beregnes fra afgang fra Masnedøgade eller hjemmet til ankomst til Masnedøgade eller hjemmet (alt efter hvad, der giver kortest rejsetid).

Nedsat arbejdstid

Alle ansatte på fuld tid har ret til nedsat tid for en nærmere angiven periode, med en tilsvarende løn- og pensionsreduktion.

Løn

Stillinger normeres i den ene af to lønkategorier:

- Lønkategori I: For akademikere, hvor basislønnen følger det basislønsystem, der fremgår af Finansministeriets lønoversigt, se bilag 1.
- Lønkategori II: For alle øvrige medarbejdere, hvor basislønnen følger det basislønsystem, der fremgår af Finansministeriets lønoversigt kategori 2.1.1.A. De gældende lønklasser og indplaceringen fremgår af bilag 2.

Kategori I:

Ved stillinger normeret i kategori I gælder en solidarisk ordning for lønniveau, der følger statistikkerne for ansatte i staten, dvs. som blot stiger med anciennitet. Hvert tredje år fastlægger Husrådet en opdateret DN-lønkurve, baseret på lønstatistikker fra Magisterforeningen, DJØF og Ingeniørforeningen for statsansatte, og denne lægges til grund for lønregulering.

Akademikertillæg og fleksibilitetstillæg

Ud over basislønnen får medarbejderen et fast akademikertillæg på 1.718,59 kr. pr. måned (april 2015) (justeres som andre løndele) samt et fleksibilitetstillæg, der fastsættes efter Finansministeriets lønoversigt punkt 3.3.2 på baggrund af medarbejderens anciennitet.

Udligningstillæg

Medarbejdere, der har været på sluttrin i 5 år, får et udligningstillæg, der over i alt 11 trins stigning sikrer, at medarbejderen sluttelig opnår DN slutlønnen, jf. bilag 3.

Funktionstillæg

Herudover kan der ydes yderligere funktionstillæg, som giver en løn, der er over DN-lønkurven. Det kan både være permanente funktioner og midlertidige indsatser med ekstraordinært høje krav til medarbejderen. Et funktionstillæg bortfalder, når funktionen ikke længere varetages. Husrådet beslutter, hvilke funktioner og midlertidige indsatser der tildeles hvilke tillæg, og dette meldes åbent ud til alle medarbejdere i et notat, der er tilgængeligt på fællesdrev.

Kategori II:

Ved stillinger normeret i kategori II fastsættes basislønnen inden for løngrupperne 1-3 efter de konkrete stillingskategorier samt nuværende lønniveau – se bilag 2. Væsentlige ændringer i arbejdsopgaver, som medfører krav om andre kvalifikationer, kan altså betyde et skift opad i løngruppe.

Ud over basislønnen kan der ved ansættelse eller senere ydes tillæg, som skal afspejle kravene til stillingen, og som skal være på et niveau, som bevirker, at stillingen kan besættes med kvalificerede personer. Øgede kompetencer og erfaring kan også udløse tillæg. Derudover kan der ydes funktionstillæg i forbindelse med varetagelsen af nye veldefinerede funktioner eller ansvarsområder. Husrådet beslutter, hvilke funktioner og midlertidige indsatser der tildeles hvilke tillæg, og dette meldes åbent ud til alle medarbejdere i et notat, der er tilgængeligt på fællesdrev.

Pension

DN indbetaler et samlet pensionsbidrag på 17,1 % af den ferieberettigede løn. 1/3 betegnes som medarbejderens eget bidrag (men betales altså af DN).

DN har etableret en firmapensionsordning, som alle medarbejdere har mulighed for at benytte. Ved nyansættelser er det som en del af aftalen med Danica p.t. obligatorisk, at pensionsindbetaling for medarbejdere aflønnet i kategori II foretages til Danica.

Den enkelte medarbejder kan vælge at få en del eller hele pensionsbidraget udbetalt som (ikke feriepengeberettiget) løn, se medarbejderhåndbogen.

Lønregulering

De enkelte løndele reguleres med samme satser/procenter, på samme tid og på samme måde, som det fremgår af Finansministeriets lønoversigt. I øvrigt skal det sikres, at lønudviklingen som minimum sker parallelt med den lønudvikling, der sker for tilsvarende grupper ansat i staten, og det tilstræbes, at lønningerne tilnærmes gennemsnitslønskurven i staten (jf. ovenstående) - inden for de budgetmæssige rammer, DN's økonomi rummer.

Lønanciennitet

Anciennitet beregnes ved ansættelse i DN fra den 1. i ansættelsesmåneden og altid i hele måneder. Ancienniteten forhøjes med det tidsrum, hvor medarbejderen har haft relevant faglig beskæftigelse inden for sin uddannelse. Aftjening af værnepligt efter endt uddannelse og afvikling af barselsorlov, dog maksimalt 26 uger før første ansættelse, tæller også med i ancienniteten.

Lønanciennitet optjenes som hovedregel i følgende fraværsperioder:

- ferie
- sygdom
- barselsorlov, forældreorlov, adoptionsorlov og omsorgsdage
- aftjening af værnepligt og deltagelse i FN-tjeneste
- pasning af alvorligt syge børn og slægtninge.

Orlov til uddannelse og sabbat medregnes ikke ved beregning af anciennitet i arbejdsforholdet. Fuld optjening af anciennitet forudsætter mindst 15 timers ugentlig beskæftigelse. Beskæftigelse i færre timer medregnes ved beregning af anciennitet forholdsmæssigt.

Tjenesterejser

Ved udlandsrejser ud over 24 timer udbetales diæter efter statens satser. I øvrigt ydes godtgørelse efter bilag for rimelige øvrige udgifter f.eks. til mad ved rejser både indlands og udlands. Medarbejderen får ved kørsel i egen bil kilometergodtgørelse jf. statens sats II (pt. 2,05 kr/km).

Forsikring

Foreningen har tegnet en gruppelivsforsikring og en gruppeulykkesforsikring for alle medarbejdere. Se også Medarbejderhåndbogen om øvrige forsikringer.

Ferie og feriefridage

Medarbejderne optjener og afholder ferie i henhold til ferielovens bestemmelser. DN yder et samlet ferietillæg på 1,5 %, der beregnes efter principperne i ferieloven. Tillægget udbetales sammen med lønnen for april måned.

DN yder en ekstra ferieuge – 5 feriefridage. DN yder endelig en række fridage med fuld normal løn:

- Fredag efter Kristi Himmelfartsdag
- Grundlovsdag
- Juleaftensdag
- Nytårsaftensdag

Der kan efter skriftlig aftale (mail) overføres ferie til det/de efterfølgende ferieår – som udgangspunkt de 5 arbejdsdage ifølge ferieloven.

Omsorgsdage

Medarbejdere, der har helt eller delvist samboende børn, har ret til 2 omsorgsdage (fridage) pr. kalenderår pr. barn til og med det år hvor barnet fylder 7 år – fra barnet er født til det 7. år kan der således højst afvikles 16 omsorgsdage, forudsat at man er ansat i DN hele perioden.

Seniordage

Medarbejdere har fra 55 års alder ret til totalt 2 seniordage pr. kalenderår. Antallet dage hæves til 4 dage fra det fyldte 60. år.

Sygdom

Medarbejderne har ret til fuld normal løn under sygdom.

Medarbejdere, der har helt eller delvist samboende børn, har ret til frihed med fuld løn på barnets 1. og 2. sygedag, når dette er nødvendigt af hensyn til pasning af barnet.

Graviditet, barselsorlov, forældreorlov og adoption

Medarbejderne har ret til fravær i forbindelse med graviditet, barsel og forældreskab inkl. adoption. I DN tilstræber vi at give forældre (uanset køn) mulighed for at være hjemme med barnet.

1) Biologiske mødre har ret til fuld normal løn og pension under følgende fravær:

- Graviditetsorlov, fra 4 uger før det forventede fødselstidspunkt.
- Barselsorlov, fra fødslen og 14 uger frem.
- Forældreorlov, i 14 uger mellem uge 15 og 46 (= dagpengeretperioden).

2) Fædre/samlever 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, i 14 uger mellem uge 15 og 46 (= dagpengeretperioden).

Forældreorloven kan ikke tages samtidig af begge forældre, fordi der så ikke ydes dagpengerefusion som en del af lønnen.

Betalt forældreorlov kan kun ydes til en af forældrene eller til en af adoptanterne (jf. nedenfor). Ud over de nævnte perioder har medarbejderne ret til yderligere forældreorlov uden løn (dvs. med dagpenge eller uden betaling) i henhold til barselsloven.

Adoption

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.

Hvis begge forældre som adopterer, er ansat i DN, er det kun den ene forælder ad gangen, som har ret til orlov, bortset fra 2 ugers ret til fædre-/samleverorlov indenfor de første 14 uger efter modtagelsen af barnet.

Løn og pension under orlov i forbindelse med fødsel og adoption

I perioder med fuld løn ydes normal løn og fuld pensionsindbetaling fra DN, ligesom fuld løn-anciennitet 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. Der indbetales endvidere fuldt pensionsbidrag fra DN under den ulønnede del af orloven.

Varsling

Se medarbejderhåndbogen.

Efteruddannelse

Hver medarbejder har ret til at deltage i relevant efteruddannelse og bør have mulighed for at bruge den nødvendige tid her på, normalt inden for en ramme af op til en uge om året, se også Medarbejderhåndbogen.

Aftrædelsesordning ved pensionering

Medarbejdere der forlader foreningen for at gå på folkepension, og som har været ansat samlet uafbrudt i en periode på 10 år i foreningen, vil få tilbudt en ekstra månedsløn ved den endelige fratreden, excl. pension.

Gyldighedsperiode

Aftalen er gældende fra 1. april 2015 til 31. marts 2018.

Aftalens parter kan dog fra 1. april 2016 anmode om genforhandling af hele eller dele af aftalen med 3 måneders varsel ledsaget af en konkret begrundelse for ønsket om genforhandling. Hvis parterne efter aftalens udløb ikke kan blive enige om en ny aftale, fortsætter denne at gælde.

Bilag (se næste side)

- Bilag 1 – Løntabeller for løngruppe I
- Bilag 2 – Løntabeller samt klassificering af løngruppe II
- Bilag 3 – Udligningstillæg for løngruppe I

Bilag 1: Løntabeller for løngruppe I

Der henvises til den til enhver tid gældende version af Finansministeriets lønoversigt for:

- Tabel 3 A 1 Den fællesakademiske lønskala,
- Tabel 3.1 Den fællesakademiske lønskala, nye lønsystemer
- Tabel 3.3 Generelle tillæg til overenskomstansatte akademikere,
- Tabel 3 A 3 Varigt lønforløb på AC-skalaens basistrin.

For ansatte i løngruppe 1 gælder en solidarisk ordning for lønniveau, der følger statistikkerne for ansatte i staten. Rationalet er, at alle er ansat til deres job og udfylder stillingen tilfredsstillende. Samtidig vil den klassiske model, hvor en lønsum er til forhandling hvert år, og alle går til lønforhandlingssamtaler for at sikre sig den største del af en sikkert meget begrænset sum, blot give anledning til utilfredshed og fjerne fokus fra den gode sag, vi arbejder for i DN.

Det solidariske lønprincip betyder, at DN medarbejdere i løngruppe 1 ikke har samme mulighed for individuel lønforhandling og kvalifikationstillæg som ansatte i staten, hvorfor der er tillagt et udligningstillæg for medarbejdere, der har været på slutløn i 5 år – se bilag 3 - som en delvis kompensation for de lønde, der ellers udmøntes via individuel forhandling og kvalifikationstillæg.

Bilag 2: Løntabeller samt klassificering af løngruppe II

Der henvises til den til enhver tid gældende version af Finansministeriets lønoversigt for:

- Tabel 2.1.1 A Kontorfunktionærer (HK)
- Tabel "Reguleringsprocenter"

Stillingstype	Løngruppe	Trin
Servicefunktioner/varesalg	2	2
Kontor- og regnskabsassistenter	2	2
Tekniske assistenter	3	1
Regnskabschefer/teamledere	3	3

Bilag 3: Udligningstillæg for løngruppe II

Anciennitet (år)	Udligningstillæg (april 2015)
10	677,38
11	1354,75
12	2032,13
13	2709,50
14	3718,08
16	3823,08
17	4023,08
18	4323,08
19	4523,08
22	4978,08
25	5328,08

Udligningstillæg justeres hvert år i overensstemmelse med reglerne for lønregulering i lyset af DN-kurven.

Protokollat

Ved indgåelse af husaftalen 2015 og i aftalens løbetid gælder følgende for løngruppe I:

Eksisterende løntillæg, som ikke er funktionstillæg, udfases på den måde, at medarbejdere, der har sådanne tillæg, beholder disse, men at disse medarbejdere først er berettigede til helt eller delvist udligningstillæg, i det omfang deres løn beregnet *uden* det oprindelige tillæg, men *med* det relevante udligningstillæg, overstiger lønnen med det oprindelige tillæg. På dette tidspunkt bortfalder det oprindelige tillæg og erstattes i stedet af det relevante udligningstillæg, som herefter stiger jf. skalaen herfor.

Medarbejdere med funktionstillæg på 2.000 kr. og derunder har samme lønregulering af de grundlæggende lønelementer som øvrige medarbejdere. Er funktionstillægget højere, vurderes lønreguleringen individuelt (og ikke højere end den generelle udvikling); der reguleres dog ikke i 2015 og 16.

Husrådet arbejder med at udvikle DN's egen lønskala for det samlede lønudviklingsforløb for DN ansatte i løngruppe I – den får ingen betydning for lønnens størrelse, som fastsættes jf. aftalens indhold, men vil resultere i, at der er et samlet beløb som løn på de relevante kandidatår, idet tillæg og grundløn slås sammen til et.

Ved indgåelse af DN aftalen 2015 og i aftalens løbetid gælder følgende for løngruppe II:

Lønningerne reguleres med samme forholdsmæssige beløb for den samlede personalegruppe (I+II), som der reguleres med for løngruppe I. Reguleringen indenfor gruppen sker forholdsmæssigt i forhold til det nuværende lønniveau (forstået således, at hvis en medarbejder med en løn på 20.000 kr. stiger 100 kr., stiger en medarbejder med en løn på 30.000 kr. 150 kr.)

Fælles:

Husrådet undersøger, hvilke muligheder der er for at kunne tilbyde professionel bistand i personlige krisesituationer, uanset om de er arbejdsrelaterede eller private – herunder mulige kriterier for, hvor meget DN bistår økonomisk.