

Løntabel til overenskomst mellem Dansk Flygtningehjælp og Dansk Socialrådgiverforening: Overenskomstperioden 1.3. 2014 – 28.2. 2017

Aftale:

Med virkning fra 1. januar 2015 reguleres skalalønnen med 3 %.

Med virkning fra 1. marts 2015 reguleres ulempetillæg med 5 %.

Med virkning fra 1. marts 2016 reguleres skalalønnen med 2 %.

Med virkning fra 1. marts 2015 indføres ny procedure for tildeling af engangsvederlag samt kvalifikations- og funktionstillæg.

Der foretages i alle tilfælde opadgående afrunding til månedlige beløb, der kan divideres med kr. 5.

Skalatrin	Løn pr. 1.4. 2014	Løn pr. 1.1. 2015	Løn pr. 1.3. 2016
I	25.755	26.530	27.060
II	26.765	27.570	28.120
III	28.280	29.130	29.715
IV = II	26.765		
V = III	28.280		
VI = Ny IV	30.805	31.730	32.365
VII = Ny V	32.825	33.810	34.490

Ulempetillæg	Pr. 1.4. 2014	Pr. 1.3. 2015	Pr. 1.3. 2016
10 – 25 timer/måned	1.356,22	1.430	1.430
Over 25 timer/måned	1.763,08	1.860	1.860

DFH/AM

21. NOV 2014

Konvertering af eksisterende kvalifikations- og funktionstillæg

Som led i overenskomstfornyelsen med en række faglige organisationer er det aftalt, at der med virkning fra 1. marts 2015 indføres en åben skala, hvor medarbejdere kan indplaceres med kvalifikationstillæg og/eller funktionstillæg fra kr. 500 til kr. 4.500 pr. måned.

Som konsekvens af denne aftale konverteres samtlige eksisterende tillæg pr. 1. marts 2015 i overensstemmelse med nedenstående tabel.

Trin	Aktuelt beløb	Nyt beløb 1.3. 2015
I.	601,82	625,00
II.	1.178,21	1.200,00
III	1.763,08	1.775,00
IV	2.356,43	2.375,00
V	2.941,29	2.950,00
VI	3.407,49	3.425,00
VII	3.958,46	3.975,00

DFH/AM

4. DEC 14

Bilag 1

Aftale om kriterier for og procedure omkring tildeling af tillæg til medarbejdere ansat i henhold til overenskomst mellem Dansk Flygtningehjælp og Dansk Socialrådgiverforening

§ 1 Tillæg

Stk. 1 Medarbejderens basisløn kan suppleres med tillæg i form af funktionstillæg, kvalifikationstillæg eller engangsvederlag, jfr. § 4 i ovennævnte overenskomst.

Stk. 2 Funktionstillægget knytter sig til en jobfunktion og ikke entydigt til medarbejderen. Funktionstillægget ydes for varetagelsen af særlige, konkrete arbejdsopgaver, der ligger ud over dem, som den pågældende stilling typisk rummer. Funktionstillæg er midlertidige, idet de ydes så længe opgaven varetages. Når opgaven bortfalder, bortfalder funktions- tillægget uden yderligere varsel. Funktionstillæg ydes som udgangspunkt ikke for kortvarige ekstra opgaver (op til tre måneder).

Stk. 3 Kvalifikationstillæg knytter sig til medarbejderen og ikke til jobfunktionen. Tillægget ydes for faglige eller personlige kvalifikationer hos medarbejderen, under forudsætning af, at disse kvalifikationer har relevans for jobbet. Tillægget ydes altså for kvalifikationer, der faktisk viser sig i opgavevaretagelsen – og som ligger ud over det, der som udgangspunkt forventes af en medarbejder i den pågældende stilling.

Stk. 4 Engangsvederlag knytter sig til medarbejderen, til jobfunktionen eller til bestemte resultater. Det ydes for en ganske særlig indsats fra medarbejderens side. Tillægget vil altid være bagudrettet, og må ikke forveksles med bonusordninger.

§ 2 Tillæggets størrelse og regulering

Stk. 1 Funktions- og kvalifikationstillæg kan ikke udgøre mindre end kr. 500 pr. måned og disse tillæg kan tilsvarende ikke udgøre mere end kr. 4.500 pr. måned.

Stk. 2 Medarbejdere, der tildeles disse tillæg, indplaceres på denne skala efter en konkret vurdering – og således, at det pågældende tillæg altid udgør et beløb, der udtrykkes i hele kr. 100.

Stk. 3 Regulering af funktions- og kvalifikationstillæg vurderes i forbindelse med de årlige medarbejdersamtaler.

Stk. 4 Engangsvederlag udgør ikke under kr. 5.000 og ikke over kr. 15.000.

§ 3 Kriterier for tildeling af tillæg

Stk. 1 Funktionstillæg, kalifikationstillæg eller engangsvederlag ydes for særlige funktioner eller kvalifikationer, som medarbejderen faktisk varetager eller benytter. Tillæg ydes ud fra en konkret og individuel vurdering.

Stk. 2 Funktionstillægget ydes for varetagelsen af særlige, konkrete opgaver, der ligger ud over dem, som den pågældendes stilling typisk rummer. Funktionstillægget kan f.eks. – men ikke automatisk, og heller ikke udelukkende, ydes for tillagt funktion:

- Med oplæring eller supervision i større omfang af andre ansatte
- Som teamleder/teamkoordinator for et større projekt
- Med særlige udviklingsopgaver ud over stillingens normale krav

Stk. 3 Kvalifikationstillægget ydes for særlige faglige og personlige kvalifikationer, som er relevante for stillingen – og som faktisk anvendes. Kvalifikationerne kan f.eks. – men ikke automatisk, og heller ikke udelukkende, ydes for:

- Specialviden
- Særlig og relevant faglig uddannelse
- Særlig og relevant faglig erfaring
- Indsats ud over stillingens krav (effektivitet, kvalitet, fleksibilitet, omstillingsparathed)
- Særlige kompetencer i forhold til udvikling (initiativ, innovation, kreativitet)
- Selvstændighed ud over det sædvanlige
- Ansvarlighed ud over det sædvanlige
- Samarbejdsevner ud over det sædvanlige

Stk. 4 Kriterier for tildeling af engangsvederlag skønnes dækket af § 1, stk. 4.

4. Løntillæg

- 4.1 Grundlønnen kan suppleres med et tillæg i form af et funktionstillæg, kvalifikationstillæg eller engangsvederlag – jfr. bilag 1 til denne overenskomst.
- 4.2 Størrelsen af tillæg efter pkt. 4.1 afhænger af en konkret, individuel vurdering, med mindre andet aftales.
- 4.3 Funktions- og kvalifikationstillæg er pensionsgivende, mens engangsvederlag er ikke-pensionsgivende.
- 4.4 Funktionstillæg gives for den konkrete periode, hvor en specifik (ekstra) funktion bestrides.
- 4.5 Kvalifikationstillæg tages op til vurdering i forbindelse med de årlige medarbejder-samtaler. Ved oprykning til et højere basistrin kan der ske hel eller delvis modregning i kvalifikationstillæg.
- 4.6 Engangsvederlag tildeles i umiddelbar tilknytning til den indsats, der har udløst vederlaget.
- 4.7 Ud over de i 4.1 nævnte tillæg, kan medarbejdere ud fra en konkret vurdering tildeles et ulempetillæg for arbejde på skæve tidspunkter, arbejdstidsbestemte ydelser, ulempe for møde på flere arbejdspladser m.v. Hvis ulempen månedligt udgør fra 10 til 25 timer, svarer tillægget til kr. 1.360 pr. måned. Hvis ulempen månedligt udgør mere end 25 timer, svarer tillægget til kr. 1.770 pr. måned. Disse ulempetillæg er pensions-givende.