

Overenskomst
mellem
Din Sundhedsfaglige A-kasse
og
konsulentgrupper
2018 – 2021

§ 1. Funktionærer, der omfattes af overenskomsten

Overenskomsten omfatter konsulentgrupper, der er ansat i Din Sundhedsfaglige A-kasse (DSA), og som varetager arbejde med karrierevejledning og virksomhedskontakt, socialrådgivning eller sekretariatsopgaver eller andre stabsmæssige opgaver (heri indgår IT-opgaver, regnskabsopgaver, kommunikations, analyse og juridiske opgaver mv.)

Konsulenterne arbejder i forskellige afdelinger med stillingsbetegnelser som karrierekonsulenter og socialfaglige konsulenter og for øvrige konsulenter er stillingsbetegnelserne relateret til de forskellige specialer.

§ 2. Forhandlingsret

Konsulenternes forhandlingsret udøves gennem de to valgte tillidsrepræsentanter. En for henholdsvis karrierekonsulenter og socialfaglige konsulenter og en for øvrige konsulenter med sekretariatsopgaver eller andre stabsmæssige opgaver.

Stk. 2. De af overenskomsten omfattede konsulenter kan forelægge spørgsmål vedrørende ansættelsesforhold, afskedigelse og forståelse af denne overenskomst for den relevante faglige organisation. Derudover kan karrierekonsulenter med en sundhedsfaglig professionsuddannelse, forelægge spørgsmål vedrørende ansættelsesforhold, afskedigelse og forståelse af overenskomsten for en advokat efter aftale mellem tillidsrepræsentanten og ledelsen. Udgifterne hertil afholdes af DSA.

§ 3. Tillidsrepræsentantregler

For hver af de to konsulentgrupper vælges der en tillidsrepræsentant blandt medlemmerne i gruppen. Valgbare er organiserede medarbejdere, som har været ansat i DSA i 6 måneder. De to tillidsrepræsentanter supplerer hinanden.

DSAs ledelse underrettes snarest om valget af tillidsrepræsentanten selv eller den valgte faglige organisation, og eventuel indsigelse mod dette skal fremsættes senest 14 dage efter modtagelsen af meddelelsen.

Stk. 2. Det er tillidsrepræsentanternes pligt overfor såvel kolleger som DSAs ledelse at gøre sit bedste for at fremme og vedligeholde rolige og gode arbejdsforhold. Tilsvarende pligt påhviler DSAs ledelse. Tillidsrepræsentanten skal ved forestående ansættelse, omstruktureringer og afskedigelser indenfor eget område holdes bedst mulig orienteret og skal have alle relevante oplysninger om løn- og ansættelsesforhold for de personer, som pågældende repræsenterer.

Stk. 3. Tillidsrepræsentanterne skal i forståelse med arbejdsgiveren have fornøden mulighed for at varetage sit tillidshverv i anliggender, der angår arbejdsstedet og kollegerne.

Stk. 4. Tillidsrepræsentanterne er forpligtet til for DSAs ledelse at forelægge - og ledelsen er forpligtet til at forhandle - klager eller henstillinger vedrørende løn- og ansættelsesvilkår, der i almindelighed berører konsulenter, når disse føler sig forurettet eller af andre grunde ønsker det.

Stk. 5. Tillidsrepræsentanterne er omfattet af Forhandlingsfællesskabets generelle aftaler på det kommunale område om afskedigelse af tillidsrepræsentanter og modtager et funktionstillæg jf. § 10. stk. 4.

§ 4. Organisationsfrihed

DSAs ledelse og tillidsrepræsentanter anbefaler medarbejderne, der er omfattet af nærværende overenskomst at organisere sig fagligt eller i fagforening.

§ 5. Ledelsesret

DSAs ledelse udøver ledelsesretten i overensstemmelse med de i denne overenskomst indeholdte bestemmelser og i samarbejde med medarbejdere og deres tillidsrepræsentanter i henhold til overenskomstens afsnit om tillidsrepræsentanter.

§ 6. Forhandling og håndtering af uenighed

Stk. 1. Forhandling om indgåelse af ny overenskomst, efter overenskomsten er opsagt, aftales snarest og senest 1 måned efter, at begæring om forhandling er fremsat.

Stk. 2. Selvom overenskomsten er opsagt og udløbet, er overenskomtparterne forpligtet til at overholde dens bestemmelser, indtil anden overenskomst er indgået.

Stk. 3. Uenighed, der har som konsekvens, at der ikke kan indgås ny overenskomst, kan søges bilagt ved mægling hos en ekstern, uvildig part, som der er enighed om. Medarbejderne har mulighed for at få bistand til mæglingen fra en af deres faglige organisationer.

§ 7. Ansættelse

Ansættelse af konsulenter i DSA sker efter den til enhver tid gældende personalepolitik og med inddragelse af tillidsrepræsentant.

§ 8. Ansættelsesvilkår

Konsulenterne har under ansættelsen i DSA en mulighed for at være medlem af deres faglige organisation.

Stk. 2. Under ansættelsen i DSA kan karrierekonsulenter ikke varetage tillidsposter i de faglige organisationer tilknyttet DSA eller udøve andre foreningsmæssige funktioner inden for organisationerne, bortset fra deltagelse i lukkede afstemninger.

Stk. 3. Konsulenterne skal iagttage tavshed med hensyn til de forhold, som de i medfør af deres stilling bliver bekendt med, og hvis hemmeligholdelse ifølge sagens natur er påkrævet eller bliver dem foreskrevet. Tavshedspligten ophører ikke ved ansættelsesforholdets ophør.

Stk. 4. DSA skal i hvert enkelt tilfælde godkende den ansattes lønnede eller ulønnede bi-beskæftigelse, når denne er

- opnået som følge af ansættelsen i DSA,
- i modstrid med/i konkurrence med DSAs interesser og ønsker.

§ 9. Arbejdstid

Arbejdstiden er gennemsnitligt 36,5 timer om ugen inkl. spisepauser og varierer efter tid og opgaver. Der henvises til Retningslinjer for DSAs flekstidsaftale.

Stk. 2. Der kan bevilges nedsat tjenestetid, såfremt funktionen og den samlede arbejdstilrettelæggelse i DSA tillader det. I så fald reduceres lønnen tilsvarende. Bevillingen af nedsat tjenestetid kan være tidsbegrænset.

Stk. 3. Det påhviler såvel den ansatte som ledelsen at tilstræbe, at merarbejde i videst mulige omfang afspadseres løbende. Afspadsring sker i forholdet 1 : 1.

Stk. 4. DSAs teamkoordinatorer og udviklingskonsulenter er ansat på individuel arbejdstid og modtager et individuelt tillæg på 5 pct. fra det tidspunkt, hvor de er ansat i stillingen.

Stk. 5. Ansættelse på individuel arbejdstid i øvrigt aftales mellem medarbejder(e) og ledelse og kan fremgå allerede ved ansættelsens start eller senere i ansættelsesforløbet.

Stk. 6. En aftale om individuel arbejdstid skal tage et afbalanceret hensyn til hele DSA, den enkelte medarbejder, kollegaer de relevante faggrupper og resten af kollegerne.

Medarbejdere på individuel arbejdstid tilrettelægger deres arbejdstid ud fra de aktuelle arbejdsopgaver med en fleksibilitet, der ligger udover den fastlagte arbejdsnorm i § 9. Samtidig får medarbejderen mulighed for at aftale konkrete fridage, hvor arbejdsopgaver har været ekstraordinært tidskrævende og væsentligt oversteget øvrigt aftalte arbejdstidsnormer. Egen arbejdstilrettelæggelse og adgang til frihed bygger på gensidig tillid.

En aftale om individuel arbejdstid skal samtidig sikre, at der er balance mellem arbejdsliv og fritid og er derfor ikke ensbetydende med, at en medarbejder altid skal stå til rådighed eller kan indkaldes.

Medarbejdere på individuel arbejdstid modtager et individuelt tillæg. Efter indgåelse af en individuel aftale om individuel arbejdstid orienteres den relevante tillidsrepræsentant om aftalen.

§ 10. Lønforhold

De af overenskomsten omfattede karrierekonsulenter, socialfaglige konsulenter og øvrige konsulenter aflønnes i henhold til nedenstående, således at der beregnes en bruttoløn, som udgør 100/95 af den for vedkommende trin fastsatte løn.

Stk. 2. Socialfaglige konsulenter, karrierekonsulenter og øvrige konsulenter aflønnes efter nedenstående skalaforbånd med tre trin. Hvert trin er 3-årigt, svarende til 36 måneder.

Skalatrinerne for socialfaglige konsulenter, karrierekonsulenter og øvrige konsulenter udgør inkl. eget pensionsbidrag pr. 1. april 2018:

| | |
|------------|----------------------------|
| 1. - 3. år | A: kr. 34.207,97 pr. måned |
| 4 - 6. år | B: kr. 36.054,31 pr. måned |
| Fra 7. år | C: kr. 37.457,28 pr. måned |

Stk. 3 Ved nyansættelser sker der en individuel indplacering på skalatrin ud fra medarbejderens uddannelsesmæssig baggrund, relevant erhvervs erfaring, kompetencer og øvrig erfaring i forhold til den stilling, der skal tiltrædes. Indplacering sker efter drøftelse med TR og ansøgeren.

Stk. 4 Konsulenter modtager udover den i stk. 2 nævnte løn et kvalifikationstillæg fra ansættelsens begyndelse. Ved kvalifikationstillægget er tilstræbt en matchning grundet udvikling og krav til de respektive arbejdsområder, der de sidste par år blandt andet har betydet nyttilkomne arbejdsopgaver, øget rejseaktivitet og udadvendte funktioner. Derudover er tilstræbt en forholdsmæssig ligelig lønudvikling mellem faggrupperne.

Kvalifikationstillæggene udgør opgjort pr. 1. april 2018:

- Socialfaglige konsulenter kvalifikationstillæg udgør kr. 1.801,95 om måneden.
- Karrierekonsulenternes kvalifikationstillæg udgør kr. 3.142,91 om måneden.

- Øvrige konsulenter kvalifikationstillæg anvendes individuelt og kan udgøre fra kr. 4.545,05 til kr. 17.043,001 om måneden.

Konsulenter med stabs- og sekretariatsmæssige opgaver på højeste kvalifikationstillæg efter denne bestemmelse, kan ikke opnå yderligere lønudvikling uden at der indgås en aftale om individuel arbejdstid.

Dertil kommer, at tillidsrepræsentanter og arbejdsmiljørepræsentant får et funktionstillæg, som udgør kr. 877,02 månedligt (1. april 2018-niveau).

Skalatrin og kvalifikationstillæg er anført i beløb opgjort pr. 1. april 2018 af den pr. 31. marts 2018 gældende løn.

- Pr. den 1. oktober 2018 forhøjes socialfaglige konsulenternes kvalifikationstillæg med kr. 500 om måneden, svarende til 0,17 pct.
- Pr. den 1. april 2019 forhøjes skalatrin og tillæg med 2,2 pct.
- Pr. den 1. april 2020 forhøjes skalatrin og tillæg med 1,2 pct.
- Pr. den 1. oktober 2020 forhøjes skalatrin og tillæg yderligere med 1,6 pct.

Stk. 5. Teamkoordinatorer og udviklingskonsulenter i DSA har mulighed for individuelt at forhandle et tillæg med deres nærmeste leder. Teamkoordinatorer og udviklingskonsulent har mulighed for at lade sig bistå af sin tillidsrepræsentant i forhandlingerne.

Tillægget udgør minimum kr. 1831,72 om måneden og maksimalt kr. 3.612,85 pr. 1. april 2018.

Stk. 6. Alle tillæg er pensionsgivende tillæg.

Stk. 7. Det er aftalt, at der i overenskomstperioden afsættes 0,72 pct. i en pulje til individuelle tillæg til udmøntning fra 1. april 2020.

Puljens størrelse beregnes i lighed med procedure ved tidligere overenskomster på baggrund af lønsummen pr. 31. marts 2018. Der er aftalt udmøntningsgaranti i indeværende overenskomstperiode af de midler, der er afsat til den individuelle pulje. Midlerne til individuelt tillæg forhandles under ét for hhv. karrierekonsulenter og socialfaglige konsulenter og for øvrige konsulenter.

Det er aftalt, at kriterierne for tildeling af individuelle tillæg er en videreførelse af samme kriterier, som parterne har aftalt og anvendt ved pulje i forudgående overenskomst i 2016 og 2017.

Der er mulighed for at anvende den individuelle pulje til resultatløns, hvilket er særskilt beskrevet i notat A tilhørende overenskomsten.

Stk. 8. I overenskomstperioden er der mulighed for at forhandle lønforbedringer i forbindelse med nyansættelser, væsentlige og/eller ekstraordinære opgaveændringer, der medfører væsentligt ændret stillingsindhold. Forhandling skal afholdes senest 4 til 6 uger efter fremsat begæring. Ved besættelse af en stilling skal lønforholdene så vidt muligt være aftalt før tiltrædelse. En forhandling er afsluttet, når en af parterne meddeler dette.

§ 11. Pension

For medarbejdere, der ikke er medlemmer af PKA eller en af pensionskasserne for akademikere, tegnes en pensionsforsikring i et anerkendt forsikringselskab i henhold til den til enhver tid gældende aftale mellem DSA og det pågældende forsikringselskab (PFA).

Stk. 2. Den arbejdsgiverbetalte andel af pensionen for alle ansatte udgør 13 pct. Medarbejdernes eget pensionsbidrag udgør 5 pct.

Stk. 3. Nyansatte tilmeldes og omfattes af deres pensionsforsikring fra ansættelsen start. Indbetaling til pensionsforsikringen sker fra DSA løbende fra ansættelsens start, også med pensionsbidraget for de første 3 måneder.

Stk. 4. Ansatte, der fratræder inden udløbet af de 3 måneder, har selv ansvar for evt. flytning af pensionsforsikring og pensionsmidler ved jobskifte.

Stk. 5. I forbindelse med, at DSA i 2016 overgik til en pensionsforsikring PFA Plus, ophørte særskilt aftale om gruppeliv. Dermed blev frigjort en betaling fra DSA til de daværende ansatte medarbejdere på månedsløn, der var omfattet af den tidligere aftalte PFA pensionsforsikring.

Den frigjorte betaling udgør 2.338,92 kr. årligt og indbetales af arbejdsgiver en gang om året i december måned, så det indgår i de medarbejders opsparring i pensionsforsikringen. Ved fratrædelse af de medarbejdere, der var omfattet af gruppeliv i den tidligere overenskomst, afregnes beløbet forholdsmæssigt og indsættes på pensionsforsikringen.

Beløbet er fastlagt i 2015-niveau af PFA og vil forblive uændret.

Nyansatte efter overgangen til PFA Plus pr. 1.8.2016 vil alene være omfattet af den nye pensionsforsikring.

§ 12. Lønudbetaling m.v.

Månedslønnen indsættes på den ansattes konto i et pengeinstitut og skal være til disposition 5 arbejdsdage før den første i måneden.

Stk. 2. Medarbejdere, der pr. den 1. april 2008, er forudlønnede, bibeholder denne rettighed som et individuelt vilkår.

§ 13. Ferie

Aftale af 2018 om ferie for Forhandlingsfællesskabets personale ansat i regionerne er gældende.

Alle ansatte har 6 ugers ferie årligt, jf. stk. 3 og 4, idet der optjenes 2½ arbejdsdages ferie med løn pr. måneds ansættelse til afholdelse i det efterfølgende ferieår. Ved nedsættelse af tjenestetiden i ferieåret ydes der lønmæssig kompensation i henhold til den optjente ferieret.

Stk. 2. Ferie ud over 25 arbejdsdage kan efter aftale overføres til det følgende ferieår, jf. ferielovens § 19.

Stk. 3. Ansatte, som den 1. juli har mindst 4 måneders anciennitet i DSA og er ansat i fast stilling eller ansættelse der er forudset til at vare ferieåret ud, har ret til at afholde fuld ferie med fuld løn i det pågældende ferieår. Hvis den nyansatte har været i beskæftigelse i det forudgående optjeningsår, foretages dog fradrag for det antal feriedage, der svarer til beskæftigelsen, jf. stk. 4. Efter tilsvarende regler har nyansatte, som den 1.1. har mindst 4 måneders anciennitet i DSA, ret til 1 uges vinterferie med fuld løn. Den nyansatte kan dog vælge fuldt ud at følge ferielovens almindelige regler. Ved deltidsbeskæftigelse samt ved tidsbegrænset ansættelse er ovenstående kun gældende ved individuel eller særlig aftale.

Stk. 4. For de nyansatte, som ikke er omfattet af reglen i stk. 3, men har optjent ferie fra tidligere ansættelse, kan efter forevisning af feriekort fra tidligere arbejdsgiver holde ferie i op til 6 uger jf. stk. 1, mod der sker fradrag i lønnen svarende til de optjente feriepenge, opgjort før skattetræk. Ved afholdelse af feriedage ud over det antal, der svarer til de optjente, fratrækkes på alm. vis 1/25 månedsløn pr. feriedag (arbejdsdag). For nyansatte, der ikke har optjent ret til ferie efter ferieloven, fratrækkes ligeledes 1/25 månedsløn pr. feriedag (arbejdsdag). Ved deltidsbeskæftigelse samt ved tidsbegrænset ansættelse er ovenstående kun gældende ved individuel eller særlig aftale. Den

nyansatte kan dog vælge fuldt ud at følge ferielovens almindelige regler.

Stk. 5. Den særlige feriegodtgørelse udgør i DSA 3,5 pct. Ferietillægget er omfattet af ferielovens bestemmelser.

Stk. 6. Ved fratrædelse i maj måned eller senere på året foretages der en forholdsmæssig modregning i feriegodtgørelsen af det ferietillæg, der er udbetalt i april måned for det foregående kalenderår.

Stk. 7. Parterne har aftalt nedsættelse af en arbejdsgruppe i 2019 med det formål at sikre hhv. HK- og konsulentoverenskomsterne klargøres til ikrafttrædelse af ny ferielov, der træder i kraft 1. september 2020.

Arbejdsgruppen skal tage stilling til ny beskrivelse og administration af ferierettigheder ud fra samme principper, som ny ferieordning og med fortsat ret til fem ugers ferie efter ferieloven og en uges ferie i henhold til overenskomst. Arbejdsgruppen skal sikre ny og ensartet beskrivelse af retten til ferie, der skal indarbejdes i overenskomsten.

§ 14. Familie- og senioraftale

Aftale af 2018 om fravær af familiemæssige årsager for forhandlingsfællesskabets personale ansat i regionerne er gældende.

Stk. 2. Der er aftalt en familie- og seniorordning. Aftalen er gældende for fastansatte medarbejdere, der er ansat på almindelige vilkår. Familie- og seniorordning skal medvirke til, at medarbejderne fortsat kan have en balance i familieliv og et arbejdsliv med mulighed for både udvikling og fastholdelse.

Stk. 3. Medarbejdere, der pr. 1. januar 2016 havde opnået det særlige ekstra pensionstillæg efter § 11, stk. 3, er berettiget til en ekstra årlig seniorfridag fra det kalenderår, hvor de fylder 60. Det opnås som en individuel ret.

Omfattet af denne ret er alle medarbejdere også ansatte på nedsat tid og ansatte på særlige vilkår. Den særlige seniorfridag svarer til en normtids-dag for den enkelte medarbejder.

Stk. 4. Medarbejdere, der er ansat på almindelige vilkår, kan ved det 60. år, vælge nedsat tid med fuld pension eller at fortsætte på uændret arbejdstid.

Medarbejdere, der er ansat på almindelige vilkår, har ret til ved det 60. år at reducere sin arbejdstid til 30 timer om ugen inkl. frokostpause. Der sker en forholdsmæssig reduktion af den månedlige løn. Medarbejderen opretholder dog den af arbejdsgiver indbetalte pensionsandel på overgangstidspunktet, udregnet ud fra medarbejderens månedlige timetal svarende til pensionsandel på overgangstidspunktet. Herved sikres medarbejderen, at andel og størrelse af den forudsete pension ikke ændres, som følge af reduktion i arbejdstid.

Stk. 5. Medarbejdere, der ikke har ønsket om at reducere sin arbejdstid, har mulighed for ved det 60. år at vælge seniorfridage. Medarbejdere, ansat på fuld tid har ved det 60. år ret til to seniorfridage, ved det 61. år ret tre seniorfridage og fra det 62. år ret fire seniorfridage pr. kalenderår.

Medarbejdere, der før det fyldte 60. år er på nedsat tid har tilsvarende ret til seniorfridage. Det sker ud fra en forholdsmæssig reduktion udregnet i forhold til den ugentlige arbejdstid og som minimum skal udregning kunne udgøre ret til en halv seniorfridag for medarbejderen. Retten til seniorfridage følger kalenderåret.

§ 15. Fridage

Der tilkommer medarbejderne tjenestefrihed med løn ved mærkedage, som er fastlagt og godkendt i personalehåndbog for DSA.

Der gives tjenestefrihed med løn på grund af forældres sølvbryllup, guldbryllup, egne børns bryllup, dødsfald eller begravelse i den nærmeste familie med 1 dag undtagelsesvist 2 dage. Ved eget bryllup eller sølvbryllup ydes to fridage. Ved alvorlig sygdom aftales det individuelt med mulighed for en til fire dage. Ved flytning er der ret til tjenestefrihed på en dag.

Stk. 2. Nytårsaftensdag, Juleaftensdag, 1. maj, fredagen efter Kr. Himmelfartsdag og Grundlovsdag er fridage.

Stk. 3. Der ydes tjenestefrihed dagen før en eksamens dag (når denne er en arbejdsdag) til en af DSA bevilget uddannelse.

Stk. 4. Der er aftalt frit valgs ordning i kalenderåret 2020, således at medarbejdere har adgang til at vælge generel stigning sker ved hhv. løn, pensionsstigning eller en ekstra fridag. En fridag svarer til 0,4 pct. af medarbejders løn ved kalenderårets start. Medarbejders valg skal ske skriftligt.

§ 16. Barsel, adoption og omsorgsdage

Aftale af 2018 om fravær af familiemæssige årsager for forhandlingsfællesskabets personale ansat i regionerne er gældende.

§ 17. Frihed ved børns sygdom

En anmodning om tjenestefrihed til pasning af syge, hjemmeværende børn op til 18 år kan imødekommes, når hensynet til børnenes forhold gør det nødvendigt, og forholdene på tjenestestedet tillader det. Ordningen er etableret således, at der på børns 1. og 2. sygedag i fornødent omfang kan gives delvis eller hel tjenestefrihed med løn.

Stk. 2. Der er ret til ½ dags frihed med løn til at ledsage børn ved deres profylaktiske undersøgelser ved 12 måneder og 5 år. Deltidsansatte er ikke omfattet af denne bestemmelse.

§ 18. Afskedigelse

Påtænkt afskedigelse drøftes med tillidsrepræsentanten og sker i øvrigt i henhold til funktionærloven.

Medarbejdere der opsiges som følge af omstruktureringer mv. vil blive tilbudt et outplacementforløb til en samlet værdi på 30.000 kr. Leverandør af outplacementforløb kan vælges frit af medarbejderen. Beløbet udløses ved at faktura fremsendes til nærmeste leder.

§ 19. Efterindtægt

Der ydes den ansattes efterladte, for hvem de har forsørgerpligt, efterløn i henhold til funktionærloven.

§ 20. Andre forhold

For forhold, der ikke er omhandlet i denne overenskomst, er de i funktionærloven fastsatte regler gældende.

§ 21. Overenskomstens varighed

Overenskomsten træder i kraft den 1. april 2018 og er gældende, indtil den af en af parterne opsiges med 3 måneders varsel til ophør en 1. april, dog tidligst den 1. april 2021.

Fra det tidspunkt at regne, da en opsigelse af overenskomsten får gyldighed, og indtil ny overenskomst indgås, sker aflønning af medarbejderne på grundlag af de på overenskomstens sidste gyldighedsdag gældende aftaler om lønninger.

§ 22. Hensigtserklæring om seniorfridage

Der er mellem parterne aftalt en hensigtserklæring om, at vi ved de kommende overenskomstforhandlinger drøfter overenskomstens aftale om seniorfridage og ser på indholdet af aftalen i lyset af den generelle udvikling i samfundet.


§ 23. Aftale om kommende individuel aflønning

Det er aftalt, at parterne forud for forhandlinger af kommende overenskomst tager dialog omkring mulighed for kommende individuel aflønningsform baseret på resultataflønning.

Forslag til resultataflønning har indgået i denne overenskomsts drøftelser, dog uden at have opnået den fornødne beskrivelse og dialog som parterne finder, er nødvendigt forud for en evt. ikrafttrædelse. Resultataflønning ses af parterne som en ny individuel aflønningsform og knytter sig i øvrigt til Notat A til overenskomsten.

København, den 29/6 2019

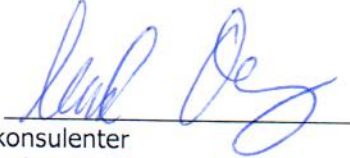
For Din Sundhedsfaglige A-kasse


Direktør Merete Nedergaard


Karrierechef Britt Jensen

For konsulenterne


Karriere- og Socialfaglige Konsulenter,
Merete Stoubæk


Øvrige konsulenter
Mads Onsberg

Omkostningsbilag – udgift beregnet ift. den samlede lønsum

| | 1.4.18 | 1.10.18 | 1.4.19 | 1.4.20 | 1.10.20 | I alt |
|--|--------|---------|--------|--------|---------|--------|
| Lønregulering på løntrinnet (her vist omregnet til lønsum) | 1,4 % | | 2,2 % | 1,2 % | 1,6 % | 6,40% |
| Stigning i kvalifikationstillæg for social faglige konsulenter | | 0,17 % | | | | 0,17 % |
| Pulje til individuelle tillæg | | | | 0,72 % | | 0,72 % |
| Forbedringer ift. ulønnet orlov | | | 0,01 % | | | 0,01 % |
| Samlet ramme | | | | | | 7,30% |