

OVERENSKOMST  
mellem  
Dansk Socialrådgiverforening (DS) og Djøf

---

OK26

**Overenskomsten er inddelt i følgende paragraffer:**

|                                                                           |    |
|---------------------------------------------------------------------------|----|
| § 1 OVERENSKOMSTENS OMRÅDE .....                                          | 3  |
| § 2 FRAVIGELSE .....                                                      | 3  |
| § 3 ANSÆTTelsesbevis .....                                                | 3  |
| § 4 OVERENSKOMSTENS ØKONOMISKE RAMME .....                                | 3  |
| § 5 LØN OG ARBEJDSSTID .....                                              | 4  |
| § 6 PENSIONSBI DRAG .....                                                 | 8  |
| § 7 INDBETALING AF PENSIONSBI DRAG .....                                  | 8  |
| § 8 FERIE .....                                                           | 8  |
| § 9 TJENESTEFRIHED .....                                                  | 9  |
| § 10 SENIORVILKÅR .....                                                   | 10 |
| § 11 ORLOV .....                                                          | 11 |
| § 12 BARSEL OG BARN S SYGDOM .....                                        | 11 |
| § 13 SUNDHEDSORDNING .....                                                | 11 |
| § 14 BEFORDRING OG TJENESTEREJSER .....                                   | 11 |
| § 15 VALGBARHED .....                                                     | 11 |
| § 16 OPSIGELSESVARSEL, LØN UNDER SYGDOM, MILITÆRTJENESTE M.V. ....        | 12 |
| § 17 FRATRÆDELSES GODTGØRELSE .....                                       | 12 |
| § 18 AFSKEDIGELSE .....                                                   | 12 |
| § 19 NEDSKÆRINGER OG OMSTRUKTURERINGER .....                              | 13 |
| § 20 VALG AF TILLIDSREPRÆSENTANT .....                                    | 13 |
| § 21 TILLIDSREPRÆSENTANTENS OPGAVER OG BEFØJELSER .....                   | 14 |
| § 22 AFSKEDIGELSE AF TILLIDSREPRÆSENTANTER .....                          | 15 |
| § 23 TILLÆG FOR TILLIDSREPRÆSENTANTER OG ARBEJDSMILJØREPRÆSENTANTER ..... | 15 |
| § 24 MÆGLING OG VOLDGIFT .....                                            | 16 |
| § 25 IKRAFTTRÆDEN .....                                                   | 16 |
| § 26 OPHØR .....                                                          | 16 |
| PROTOKOLLAT 1: LØN TIL STUDENTERMEDHJÆLPERE .....                         | 16 |
| BILAG 1 INDFØRSEL AF EN FRIDAG SOM ERSTATNING FOR STORE BEDEDAG .....     | 18 |
| BILAG 2: DEN ØKONOMISKE RAMME .....                                       | 19 |
| BILAG 3: PROCEDUREAFTALE FOR LOKALLØN .....                               | 20 |

## **§ 1 OVERENSKOMSTENS OMRÅDE**

### **Stk. 1**

Overenskomsten dækker konsulenter, specialkonsulenter og chefkonsulenter m.fl., som er ansat i Dansk Socialrådgiverforening.

Overenskomsten dækker desuden faglige ledere i DS.

Overenskomsten omfatter ikke medarbejdere, som er ansat efter anden overenskomst indgået mellem Dansk Socialrådgiverforening og vedkommendes faglige organisation.

Overenskomsten omfatter ikke medarbejdere, som er kontraktligt ansat som direktør eller er ansat på chefniveau.

### **Stk. 2**

Andre medarbejdere kan omfattes af denne overenskomst, når der ved forhandling mellem parterne er opnået enighed herom.

### **Stk. 3**

I det følgende omtales Dansk Socialrådgiverforening som DS og Danmarks Jurist- og Økonomiforbund som DJØF.

## **§ 2 FRAVIGELSE**

Overenskomstens bestemmelser er gældende medmindre andet aftales mellem parterne.

## **§ 3 ANSÆTTelsesBEVIS**

### **Stk. 1**

Senest samtidig med ansættelsen modtager den pågældende et ansættelsesbevis, der refererer til overenskomsten.

Overenskomsten udleveres som et bilag til ansættelsesbeviset.

Det konkrete arbejdssted fremgår af ansættelsesbeviset.

### **Stk. 2**

Ansættelsesbeviset skal i øvrigt overholde reglerne i den kommunale "aftale om arbejdsgiverens pligt til at underrette arbejdstageren om vilkårene for ansættelsesforholdet".

## **§ 4 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 Djøf.

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.

## **§ 5 LØN OG ARBEJDSSTID**

### **§ 5.a 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 månedsvist bagud. Lønnen skal være til disposition 5 arbejdsdage før den første i en måned. Samtidig hermed indbetales pensionsbidrag, jf. § 6.

#### **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: 0,5 % 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.b Løn og arbejdstid 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 arbejds mængden 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.

## § 5.c Løn og arbejdstid 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.

## § 5.d Løn og arbejdstid 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.

## **§ 6 PENSIONS BIDRAG**

Pensionsbidraget er 18,0 %.

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

## **§ 7 INDBETALING AF PENSIONS BIDRAG**

DS indbetaler pensionsbidrag til en kollektiv pensionsordning.

For nyansatte, der umiddelbart kan optages som medlem af DJØF eller en anden AC-organisation, indbetales pensionsbidrag til deres faglige pensionskasse.

For nyansatte, som allerede har en kollektiv pensionsordning, indbetales til denne ordning.

*Bemærkning:*

*Ansatte før 2003, som helt eller delvist får udbetalt deres pension, kan videreføre denne ordning. Der beregnes ikke ferietillæg og feriegodtgørelse af den udbetalte pension.*

## **§ 8 FERIE**

Stk. 1

Medarbejderne er berettiget til 5 ugers ferie med løn i henhold til Ferieloven. Ferien optjenes og afholdes i overensstemmelse med reglerne i Ferieloven.

Stk. 2

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

Det særlige ferietillæg udgøres af:

- A. Et lovpligtigt ferietillæg på 1 % (jf. ferielovens § 16, stk. 1), som reguleres af ferieloven. Dette ferietillæg udbetales med lønnen for maj og august måned jf. ferielovens § 18.

B. Et overenskomstaftalt ferietillæg på 3,5 %. Tillægget optjenes pr. kalenderår og beregnes af den ferieberettiget løn. Tillægget udbetales det efterfølgende kalenderår med lønnen for april.

### **Stk. 3**

Medarbejderne er berettiget til en 6. ferieuge med løn, som optjenes pr. kalenderår og tilskrives til afvikling pr. 1. maj det efterfølgende kalenderår. Optjente, ikke-afholdte, feriedage fra 6. ferieuge, udbetales som løn ved fratrædelse.

### **Stk. 4**

Ved fratræden betaler DS i alt 17 % i feriegodtgørelse for den optjente, men endnu ikke afholdte, ferie til medarbejderen. Betalingen fordeles som følger:

- 12,50 % indbetales til Feriekonto.
- 4,50 % udbetales til medarbejderen sammen med den sidste løn.

Udbetalt særligt ferietillæg for endnu ikke afholdt ferie modregnes i feriegodtgørelsen ved fratræden.

Medarbejdere, som fratræder, og som ikke har holdt den 6. ferieuge, får denne udbetalt ved fratræden.

Ved ansættelse i 3 måneder eller derunder udgør feriegodtgørelsen dog kun 12,5 %.

### **Stk. 5**

Det kan mellem DS og medarbejderen aftales, at optjent, uafviklet ferie ud over 4 uger pr. år kan overføres til det efterfølgende ferieår.

Samtidig aftales de nærmere vilkår for afviklingen af den således overførte ferie. Aftale skal indgås skriftligt inden ferieårets udløb.

Når en medarbejder har overført ferie og fratræder, inden ferien er holdt, bortfalder retten til efter fratrædelsen at afholde mere ferie end ferieloven eller gældende overenskomst i det nye ansættelsesforhold berettiger til.

### **Stk. 6**

Såfremt en medarbejder efter feriens påbegyndelse bliver syg, suspenderes feriedagene med antallet af sygedage. Det er dog en forudsætning, at medarbejderen så hurtigt som muligt fremsender arbejdsgiveren dokumentation for sygdommen og sygdommens varighed, og at det rekreative formål med ferien er bortfaldet.

Der ydes den enkelte medarbejder kompensation for det dokumenterede antal sygedage, enten således, at den allerede påbegyndte ferie forlænges med tilsvarende antal dage, eller således, at den enkelte medarbejder senere holder ferie i det antal dage, sygdommen har varet.

Hvilket af de to alternativer, der skal anvendes, afgøres ved forhandling mellem arbejdsgiveren og den enkelte medarbejder.

## **§ 9 TJENESTEFRIHED**

### **Stk. 1**

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

*Bemærkning:*

*Se Bilag 1 om indførsel af en fridag som erstatning for Store Bededag.*

## **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, hvis 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, hvis 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.

## **§ 10 SENIORVILKÅR**

### **Stk. 1**

Medarbejdere ansat efter denne 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.

### **Stk. 2**

Der kan indgås aftale om, at medarbejdere, der er fyldt 62 år, kan gå ned i tid. Det kan aftales, at medarbejderen fastholder sin hidtidige pensionsindbetaling.

Det kan ligeledes aftales, at seniorfridagene i stk. 1 helt eller delvist indgår i denne aftale.

## **§ 11 ORLOV**

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

## **§ 12 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 26 uger efter fødslen. Meddelelse om, hvilken af disse 2 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.

## **§ 13 SUNDHEDSORDNING**

Medarbejdere ansat efter denne overenskomst er omfattet af en sundhedsordning pr. 1. januar 2027. Sundhedsordningen kan indeholde sundhedsydelser, som normalt indeholder en egenbetaling (fx fysioterapi, kiropraktik, psykolog), men ikke behandling på privathospital og lignende.

Der er afsat midler på rammen til dette.

## **§ 14 BEFORDRING OG TJENESTEREJSER**

Godtgørelse af transport- og rejseudgifter sker efter DS' regler.

## **§ 15 VALGBARHED**

Medarbejdere omfattet af denne overenskomst, der er optagelsesberettigede som medlemmer af Dansk Socialrådgiverforening, afskriver sig under ansættelsen muligheden for at opstille og vælges til organer i DS med ledelseskompentence (regionsbestyrelser, hovedbestyrelse, repræsentantskab m.v.).

Ved organisationsændringer eller uenighed om fortolkningen af denne bestemmelse, optages forhandling mellem overenskomstens parter.

## **§ 16 OPSIGELSESVARSEL, LØN UNDER SYGDOM, MILITÆRTJENESTE M.V.**

### **Stk. 1**

Funktionærlovens regler om opsigelse, indkaldelse til militærtjeneste samt efterløn mv. finder anvendelse for medarbejdere, omfattet af denne overenskomst.

Efter 3 års ansættelse forhøjes opsigelsesvarslet fra DS' side med 1 måned.

### *Bemærkning:*

*Sygdom betragtes som lovligt forfald, jf. Funktionærloven § 5. Herunder indregnes eksempelvis lægebesøg, ambulant behandling, behandling hos speciallæge eller tandlæge, eller ordineret behandling hos fx fysioterapeut eller kiropraktor. Lægebesøg m.v. søges så vidt muligt placeret uden for arbejdstiden, og så det er til mindst mulig gene for arbejdets udførelse.*

## **§ 17 FRATRÆDELSESGODTGØRELSE**

### **Stk. 1**

Opsiges en ansat efter denne overenskomst, og har den pågældende været ansat i DS i mere end 5 år, yder DS en fratrædelsesgodtgørelse på 2 måneders løn.

## **§ 18 AFSKEDIGELSE**

### **Stk. 1**

Forinden der træffes beslutning om uansøgt afsked, skal den pågældende partshøres efter reglerne i forvaltningsloven.

Det påhviler DS skriftligt at meddele enhver uansøgt afskedigelse (opsigelse eller ophævelse af ansættelsesforholdet) til den pågældende medarbejder og DJØF. Meddelelsen skal indeholde begrundelse for afskedigelsen.

### **Stk. 2**

Skønner DJØF, at en afskedigelse ikke kan anses for rimelig begrundet i medarbejderens eller DS' forhold, kan DJØF inden for en frist af en måned efter opsigelsen kræve spørgsmålet forhandlet med DS.

Opnås der ikke enighed ved forhandling, kan spørgsmålet inden for en frist af en måned efter forhandlingen af DJØF kræves gjort til genstand for behandling i et i denne anledning nedsat nævn, der består af 2 repræsentanter valgt af hver af parterne samt en af Arbejdsrettens formand udpeget opmand. Nævnet fastsætter selv sin forretningsorden. For nævnet kan foretages afhøring af parter og vidner.

Nævnet afsiger en motiveret kendelse, og i det tilfælde, hvor nævnet måtte finde, at den foretagne opsigelse ikke er rimelig begrundet i medarbejderens eller DS' forhold, kan det pålægges DS at

afbøde virkningerne af opsigelsen. Det kan herved pålægges DS, såfremt medarbejderen ikke ønsker ansættelsesforholdet opretholdt, da at betale den pågældende en godtgørelse, hvis størrelse fastsættes af nævnet og skal være afhængig af sagens omstændigheder og medarbejderens anciennitet i DS.

Nævnets omkostninger i forbindelse med sagen fastsættes af nævnet og fordeles mellem parterne eller pålægges den tabende part.

#### **Stk. 3**

Bestemmelsen om afskedigelsessagens eventuelle indbringelse for foranstående nævn finder ikke anvendelse ved opsigelse af en medarbejder, som ikke har været uafbrudt beskæftiget i DS tjeneste i mindst 8 måneder før afskedigelsen.

#### **Stk. 4**

Såfremt en medarbejder er blevet afskediget på grund af sygdom, er DS indstillet på at genansætte vedkommende, såfremt pågældende på ny bliver arbejdsdygtig og forholdene i øvrigt muliggør dette.

### **§ 19 NEDSKÆRINGER OG OMSTRUKTURERINGER**

#### **Stk. 1**

Parterne er enige om, at der skal søges sikret medarbejderne størst mulig trivsel og tryghed i ansættelsen.

Såfremt DS påtænker at gennemføre nedskæringer, strukturrationaliseringer, omstruktureringer eller lignende, der berører de ansatte efter overenskomsten, skal sådanne planer drøftes i det i DS nedsatte samarbejdsudvalg - hvori DJØF-klubben er repræsenteret - og/eller med den af medarbejderne valgte tillidsrepræsentant.

Sådanne drøftelser skal finde sted tidligst muligt og under alle omstændigheder, inden de pågældende foranstaltninger besluttet.

#### **Stk. 2**

DS er indstillet på at søge afskedigelser undgået, og hvor det ikke kan undgås at nedlægge stillinger at søge at tilbyde de pågældende anden beskæftigelse.

#### **Stk. 3**

Såfremt DS ikke kan tilbyde medarbejderen anden beskæftigelse, jf. stk. 2, er DS indstillet på at forhandle med DJØF om forlængelse af den pågældendes opsigelsesvarsel eller ydelse af godtgørelse.

### **§ 20 VALG AF TILLIDSREPRÆSENTANT**

#### **Stk. 1**

Medlemmerne af DJØF-klubben har ret til at vælge tillidsrepræsentanter og suppleanter.

Antallet af tillidsrepræsentanter afgøres af antallet af medlemmer af DJØF-klubben med følgende intervaller:

- 0-50 medarbejdere: 2 tillidsrepræsentanter
- 50-100 medarbejdere: 3 tillidsrepræsentanter
- 100 + medarbejdere: 4 tillidsrepræsentanter

Der kan vælges op til 2 suppleanter.

Valget af tillidsrepræsentant skal godkendes af DJØF og anmeldes af DJØF skriftligt over for DS.

DS er berettiget til inden for en frist på 3 uger efter anmeldelsens modtagelse at fremsætte begrundet indsigelse over for DJØF.

#### **Stk. 2**

Under en tillidsrepræsentant længerevarende fravær fungerer en af suppleanterne i dennes sted. En suppleant som har fungeret som tillidsrepræsentant nyder i funktionsperioden og i den efterfølgende del af valgperioden samme rettigheder som tillidsrepræsentanten, jf. § 21 og § 22.

#### **Stk. 3**

Det tilstræbes, at valgene gælder for to år ad gangen. Ved genvalg skal fornyet anmeldelse ikke finde sted.

### **§ 21 TILLIDSREPRÆSENTANTENS OPGAVER OG BEFØJELSER**

#### **Stk. 1**

Det er tillidsrepræsentantens pligt såvel over for DJØF som over for DS at gøre sit bedste for at fremme og vedligeholde rolige og gode arbejdsforhold. Tilsvarende pligt påhviler ledelsen.

#### **Stk. 2**

Tillidsrepræsentanten fungerer som talsmand for de medarbejdere, han/hun er valgt iblandt, og kan som sådan over for ledelsen forelægge forslag, henstillinger og klager fra medarbejderne samt optage forhandling om lokale spørgsmål.

#### **Stk. 3**

Tillidsrepræsentanten skal holdes orienteret ved forestående afskedigelser samt i tilfælde af planer om øvrige forandringer i medarbejdernes tjenesteforhold som f.eks. større strukturændringer og væsentlige ændringer i arbejdsopgaverne.

#### **Stk. 4**

Tillidsrepræsentanten må anvende den tid, der er nødvendig til tillidsrepræsentantarbejdets udførelse. Tillidsrepræsentanten skal søge at tilrettelægge tillidsrepræsentantarbejdet således, at hans/hendes daglige arbejde forstyrres mindst muligt.

#### **Stk. 5**

Dersom det er nødvendigt, at tillidsrepræsentanten, for at opfylde sine forpligtelser, må forlade sit arbejde, skal der forud træffes aftale herom med arbejdsgiveren. Såfremt tillidsrepræsentanten i en

akut situation ikke har truffet aftale herom, skal arbejdsgiveren ved først givne lejlighed orienteres om fraværet.

#### **Stk. 6**

Under tillidsrepræsentantarbejdet aflønnes tillidsrepræsentanten med sædvanlig løn. Endvidere betaler DS tillidsrepræsentantens eventuelle transportudgifter i forbindelse med hvervets udførelse

#### **Stk. 7**

DS yder tjenestefrihed med løn for tillidsrepræsentantens deltagelse i faglige kurser m.v.

### **§ 22 AFSKEDIGELSE AF TILLIDSREPRÆSENTANTER**

#### **Stk. 1**

En tillidsrepræsentants afskedigelse skal begrundes i tvingende årsager.

#### **Stk. 2**

Forinden en tillidsrepræsentant opsiges eller forflyttes med den virkning, at vedkommende forhindres i at udføre sit tillidsrepræsentanthverv, skal sagen forhandles mellem DS og DJØF, og varsel om opsigelse eller forflyttelse kan ikke afgives, før denne forhandling har fundet sted.

#### **Stk. 3**

Afskedigelse eller forflyttelse af en tillidsrepræsentant kan ske med den pågældendes individuelle overenskomstmæssige opsigelsesvarsel tillagt 3 måneder.

#### **Stk. 4**

Såfremt DJØF begærer det, skal sagen om afskedigelse eller forflyttelse af tillidsrepræsentanten - efter at den i stk. 2 nævnte forhandling har fundet sted - behandles efter de i § 23 indeholdte regler vedrørende behandling af uenighed af faglig karakter.

#### **Stk. 5**

Ved den fagretlige behandling efter stk. 4 afgøres alle de med afskedigelsen eller forflyttelsen forbundne spørgsmål, herunder også spørgsmål om eventuel erstatning og godtgørelse.

#### **Stk. 6**

En medarbejder, der ophører med at være tillidsrepræsentant efter at have fungeret som sådan i mindst et år, har inden for 6 måneder efter hvervets ophør ved afskedigelse fra DS' side krav på opsigelsesvarslet efter reglerne i § 22, stk. 3.

### **§ 23 TILLÆG FOR TILLIDSREPRÆSENTANTER OG ARBEJDSMILJØREPRÆSENTANTER**

Tillidsrepræsentanter modtager et månedligt tillæg på 1.800 kr. pr. 1. april 2026

Arbejds miljørepræsentanter modtager et månedligt tillæg på 900 kr. 1. april 2026.

## **§ 24 MÆGLING OG VOLDGIFT**

### **Stk. 1**

Enhver uenighed om forståelsen af denne overenskomst kan af hver af parterne søges bilagt ved mægling, eller eventuelt ved voldgift, jf. reglerne i stk. 2.

### **Stk. 2**

Såfremt en af parterne forlanger det, skal striden søges bilagt ved et mæglingsmøde, der afholdes snarest muligt mellem parterne.

Opnås der ikke ved denne mægling en løsning af striden, kan sagen af hver af parterne henvises til endelig afgørelse ved en voldgiftsret. Voldgiftsretten består af fire medlemmer, hvoraf to vælges af DS og to af DJØF, samt en opmand, der vælges af voldgiftsrettens medlemmer. Såfremt der ikke opnås enighed om valget af opmanden, anmodes arbejdsrettens formand om at udpege denne.

### **Stk. 3**

Reglerne i stk. 1, og 2, finder tilsvarende anvendelse ved påstand om brud på overenskomsten, hvorved de i loven om arbejdsretten indeholdte bestemmelser finder anvendelse med de nødvendige tilpasninger.

## **§ 25 IKRAFTTRÆDEN**

Denne overenskomst træder i kraft den 1. april 2026.

## **§ 26 OPHØR**

### **Stk. 1**

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

### **Stk. 2**

I tilfælde af opsigelse bevarer overenskomsten sin gyldighed indtil en ny er indgået eller arbejdsstandsning iværksat.

### **Stk. 3**

Ved en arbejdsstandsning - dvs. en strejkes, lockouts, blokades eller boykots ophør, genoptager medarbejderne uden unødigt ophold deres arbejde på deres hidtidige tjenestestede. Der må ikke finde fortrædelser sted i anledningen af arbejdsstandsningen.

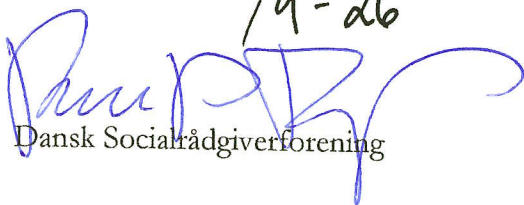
## **PROTOKOLLAT 1: LØN TIL STUDENTERMEDHJÆLPERE**

Studertermedhjælpere aflønnes med en timesats på minimum 172 pr. time pr. 1. april 2026. Lønnen reguleres forholdsmæssig i forhold til den aftalte arbejdstid. Lønnen er ikke pensionsgivende.

Ansættelsesforholdet er i øvrigt reguleret af funktionærloven og ferieloven. DS indbetaler feriegodtgørelse til FerieKonto efter reglerne i ferieloven. Studentermedhjælpere får således ikke løn under ferien.

København den

15/  
9-26

  
Dansk Socialrådgiverforening

  
Danmarks Jurist og Økonomforbund

## **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 2: DEN ØKONOMISKE RAMME

| Element                                 | 2026         |              |              | 2027         |              |              | 2028         |              | 2029         | I alt        |
|-----------------------------------------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|
|                                         | April        | Oktober      | December     | Januar       | Oktober      | December     | April        | Oktober      | December     | Januar       |
| 1. Generel lønstigning                  |              | 2,20%        | 0,70%        |              | 0,70%        |              |              | 1,60%        | 0,70%        | 0,16%        |
| 2. Skøn for reguleringsordning          |              |              | -0,04%       |              | 0,05%        |              |              |              |              |              |
| 2. Løft af specialkonsulenter           |              |              |              | 0,82%        |              |              |              |              |              |              |
| 3. Lokalløn                             |              |              | 0,50%        |              |              | 0,50%        |              |              | 0,50%        |              |
| 4. Barsel og barn syg                   | 0,13%        |              |              |              |              |              |              |              |              |              |
| 5. Sundhedsforsikring                   |              |              |              | 0,22%        |              |              |              |              |              |              |
| 6. Pension (0,5 pct.)                   |              |              |              |              |              |              | 0,41%        |              |              |              |
| <b>Fordelt i alt</b>                    | <b>2,33%</b> | <b>0,66%</b> | <b>0,50%</b> | <b>1,04%</b> | <b>0,75%</b> | <b>0,50%</b> | <b>2,01%</b> | <b>0,70%</b> | <b>0,50%</b> | <b>0,16%</b> |
| Fordeling pr. år                        |              | 3,49%        |              |              | 2,29%        |              |              | 3,21%        |              | 0,16%        |
| <b>Offentlig rammes fordeling på år</b> |              | <b>3,31%</b> |              |              | <b>3,08%</b> |              |              | <b>2,76%</b> |              | <b>0,00%</b> |
|                                         |              |              |              |              |              |              |              |              |              | <b>9,15%</b> |

Note: Såfremt sundhedsordningen koster mindre end 0,22 % af rammen, overgår de resterende midler til lokallønspuljen i 2027.

## **BILAG 3: PROCEDUREAFTALE FOR LOKALLØN**

### **Procedureaftale for lokallønsforhandlinger for Djøf-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 Djøf-klubben i DS.

#### **2. Årlig forhandling**

Lokallønsforhandlingerne gennemføres én gang årligt i andet halvår.

Tillidsrepræsentanterne kan bede en repræsentant fra Djøf 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.
- Djøf-klubbens andel af den samlede lønsum

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 Djøf-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.

