

-AMTSRÅDSFORENINGEN DANSK SOCIALRÅDGIVERFORENING

O V E R E N S K O M S T
for
socialrådgivere

2005

****NYT** = Nyt i forhold til tidligere gældende overenskomst/aftale mv.**

****NYT** tilrettet f.eks. 01-07-2005 = Nyt efter overenskomstens ikrafttræden**

32.32.1
Side 2

INDHOLDSFORTEGNELSE

KAPITEL 1. OVERENSKOMSTENS OMRÅDE	6
§ 1. OMRÅDE.....	6
KAPITEL 2. MÅNEDSLØNNEDE	7
§ 2. PERSONAFGRÆNSNING	7
§ 3. ANSÆTTELSE	7
§ 4. FUNKTIONÆRLOV	8
§ 5. LØNDANNELSEN	8
§ 6. GRUNDLØN	10
§ 7. FUNKTIONSLØN	12
§ 8. KVALIFIKATIONSLØN	15
§ 9. LØNUDBETALING	17
§ 10. PENSION 12,83%/13,1%/13,1%/13,4%/13,6%/14,1%/16,8%/17,3%.....	17
§ 11. ATP	19
§ 12. ARBEJDSTID	19
§ 13. FORSKUDT TID, DELT TJENESTE, RÅDIGHEDSTJENESTE ..	20
§ 14. OVERARBEJDE	21
§ 15. TJENESTEDRAGT	23
§ 16. TIMELØNNET UNDERVISNING.....	23
§ 17. TJENESTEREJSER.....	23
§ 18. BARN 1. SYGEDAG.	23
§ 19. OPSIGELSE	24
§ 20. TJENESTEFRIHED.....	25
§ 21. MILITÆRTJENESTE.....	26

§ 22. ØVRIGE ANSÆTTELSESVILKÅR FOR MÅNEDSLØNNEDE	26
KAPITEL 3. TIMELØNNEDE	28
§ 23. PERSONAFGRÆNSNING	28
§ 24. LØN, LØNBeregning	28
§ 25. PENSION	28
§ 26. SØGNEHELLIGDAGSBETALING	29
§ 27. OPSIGELSE	29
§ 28. FRAVÆR AF FAMILIEMÆSSIGE ÅRSAGER	29
§ 29. ØVRIGE ANSÆTTELSESVILKÅR	30
KAPITEL 4. IKRAFTTRÆDELSSESBESTEMMELSER	30
§ 30 IKRAFTTRÆDEN OG OPSIGELSE	30
PROTOKOLLAT 1. MILJØSOCIALRÅDGIVERE	31
PROTOKOLLAT 2 – INDIVIDUEL KOMPETENCEUDVIKLING/ UDVIKLINGSPLAN	32
PROTOKOLLAT 3 – AFTALE OM VILKÅR FOR ANSATTE I FLEKSJOB	34
BILAG 1. OVERGANGSBESTEMMELSER I FORBINDELSE MED OVERGANG TIL NY LØNDANNELSE	35
BILAG 2. VEJLEDENDE KRITERIER FOR FUNKTIONS- OG KVALIFIKATIONSLØN	37
BILAG 3. STILLINGSBETEGNELSER I 1999-OVERENSKOMSTEN OG GRUNDLØNNINGER FRA DEN 01-04-2005 FOR LEDENDE SOCIALRÅDGIVERE VED SYGEHUSE, JF. § 1, STK. 1, PUNKT C)	40

BILAG 4. VEJLEDNING OM INDPLACERING PÅ GRUNDLØN FOR LEDENDE SOCIALRÅDGIVERE VED SYGEHUSE, JF. § 1, STK. 1, PUNKT C).....	41
--	----

BILAG 5. VEJLEDENDE KRITERIER FOR FUNKTIONSLØN OG KVALIFIKATIONSLØN FOR LEDENDE SOCIALRÅDGIVERE VED SYGEHUSE, JF. § 1, STK. 1, PUNKT C).....	42
--	----

PROTOKOLLAT TIL AFTALE FOR SOCIALRÅDGIVERE AF DEN 21- 03-2006 OG OVERENSKOMST FOR SOCIALRÅDGIVERE AF DEN 21-03-2006 FOR ANSATTE, SOM I FORBINDELSE MED STRUKTURREFORMEN OVERGÅR TIL ANSÆTTELSE I REGIONERNE FRA EN OVERENSKOMST MED HOVEDSTADENS SYGEHUSFÆLLESSKAB ELLER EN KOMMUNAL OVERENSKOMST/AFTALE	45
---	-----------

BILAG TIL PROTOKOLLAT TIL OVERENSKOMST	53
---	-----------

KAPITEL 1. OVERENSKOMSTENS OMRÅDE

§ 1. OMRÅDE

****NYT****

Stk. 1.

Overenskomsten omfatter socialrådgivere, der har gennemført uddannelsen som socialrådgiver eller socionom, og som ansættes inden for Amtsrådsforeningens forhandlingsområde.

BEMÆRKNINGER:

Medmindre anden aftale træffes mellem overenskomstens parter, jf. således bemærkningerne til § 6, finder overenskomstens bestemmelser anvendelse for socialrådgivere, uanset anvendt stillingsbetegnelse, der ansættes i amterne på baggrund af en uddannelse som socialrådgiver eller socionom fra de sociale højskoler eller universiteterne.

Omfattet af overenskomsten pr. 01-04-2005 er:

- a) Socialrådgivere, herunder ledere, mellemledere og specialister.**
- b) Socialrådgivere ved sygehuse inkl. specialister ved sygehuse (tidligere omfattet af Overenskomst mellem Amtsrådsforeningen og Sundhedskartellet, APV32.17).**
- c) Ledende socialrådgivere ved sygehuse (tidligere omfattet af Overenskomst for ledere, APV32.26).**

****NYT****

Stk. 2.

Selvejende institutioner, hvormed amtet har indgået driftsoverenskomst, er omfattet af nærværende overenskomst, hvis

- det af driftsoverenskomsten fremgår, at institutionen er forpligtet til at følge de overenskomster, som Amtsrådsforeningen har indgået, og
- der på tidspunktet for nærværende overenskomsts ikrafttræden ikke på institutionen er aftalt andet overenskomstgrundlag.

Hvis der på institutionen er aftalt andet overenskomstgrundlag, fortsætter dette, medmindre der indgås anden aftale mellem nærværende overenskomsts parter.

Stk. 3.

Overenskomsten omfatter ikke

- 1) tjenestemænd
- 2) ansatte ved Amager Hospital.

KAPITEL 2. MÅNEDSLØNNEDE

§ 2. PERSONAFGRÆNSNING

Kapitlet omfatter ansatte, som

- 1) har en gennemsnitlig arbejdstid på mindst 8 timer om ugen, og
- 2) er ansat til mere end 1 måneds beskæftigelse.

BEMÆRKNINGER:

Mere end en måneds beskæftigelse er f.eks. ansættelse fra den 01-10-2005 til og med den 01-11-2005 eller ansættelse fra den 15-04-2006 til og med den 15-05-2006.

§ 3. ANSÆTTELSE

Socialrådgivere ved sygehuse, jf. §1, stk. 1, punkt b), kan ansættes med pligt til at arbejde på flere *geografisk adskilte institutioner*, der - tillige med oplysninger om staminstitution - skal fremgå af ansættelsesbrevet.

For allerede ansatte kan aftales ændrede vilkår med henblik på at arbejde på flere geografiske adskilte institutioner.

Forrettelse af tjeneste ved de enkelte institutioner sker i hele vagter.

Tjenesten på de enkelte institutioner skal fremgå af tjenestelisten.

Der ydes transportgodtgørelse efter de for det pågældende område gældende regler.

Det forudsættes, at medarbejderen giver møde på den enkelte institution ved tjenestens begyndelse og forlader den ved tjenestens afslutning.

§ 4. FUNKTIONÆRLOV

For de ansatte gælder vilkår efter funktionærlovens bestemmelser, medmindre der er aftalt afvigelser herfra, jf. overenskomstens §§ 19 og 22.

BEMÆRKNINGER:

Ansatte, som ikke er omfattet af funktionærlovens anvendelsesområde, er tillagt funktionærstatus ved aftale. Bestemmelsen betyder eksempelvis, at alle månedslønnede ansatte har ret til løn under fravær på grund af sygdom (jf. funktionærlovens § 5), fratrædelsesgodtgørelse (jf. funktionærlovens § 2a) samt efterløn (jf. funktionærlovens § 8).

Hvor der i funktionærloven anvendes begrebet "uafbrudt beskæftigelse" og "ansættelsestid", beregnes denne som hidtidig opsigelsesanciennitet.

§ 5. LØNDANNELSEN

****NYT****

Stk. 1.

Løndannelsen består af 4 elementer: Grundløn, jf. § 6, funktionsløn, jf. § 7, kvalifikationsløn, jf. § 8 og resultatløn, jf. § 22, punkt 4 (APV [11.14.1](#)).

BEMÆRKNINGER:

Der skal i det enkelte amt altid være en sammenhæng imellem lønfastsættelsen og en samlet vurdering af stillingsindehaverens relevante kvalifikationer og funktioner, således at udgangspunktet er, at der alt andet lige ydes sammenlignelig løn for sammenlignelige funktioner og kvalifikationer, og således, at lønfastsættelsen opleves som retfærdig.

Det er de lokale parter fælles ansvar at sørge for, at oplysninger om de ansattes relevante funktioner og kvalifikationer er til stede under forhandlingerne. Hvordan dette kan ske, kan f.eks. drøftes i forbindelse med Dansk Socialrådgiverforenings proceduredrøftelse.

For ledere tages der ved lønfastsættelsen udgangspunkt i pågældendes funktioner.

Opmærksomheden henledes på lov om lige løn til mænd og kvinder.

Parterne peger på, at tillidsrepræsentanter skal have samme adgang til kvalifikations- og funktionsløn, som hvis de havde fuld mulighed for at fungere i deres sædvanlige job.

Overgangsbestemmelser i forbindelse med overgang til ny løndannelse pr. den 01-04-1998 og pr. den 01-04-2000 fremgår af bilag 1.

De vejledende kriterier for anvendelse af kvalifikations- og funktionsløn er nærmere beskrevet i bilag 2 og 5.

****NYT****

Stk. 2.

De ansatte er omfattet af:

1. Fællesaftale om Ny Løn (APV [11.20.12](#)).
2. Aftale om udmøntningsgaranti af nye midler til lokal løndannelse (APV [11.20.3](#)).
3. Aftale om gennemsnitslønsgaranti (APV [11.20.5](#)).

BEMÆRKNINGER:

Aftale om ny løndannelse indgået med Kommunale Tjenestemænd og Overenskomstansatte (KTO) er med virkning fra 01-04-2005 erstattet af Fællesaftale om Ny Løn.

***Aftalen indeholder bl.a. bestemmelser om forhandlingssystemet, rets- og interesselovister samt om opsigelse og op-
hør af aftaler om funktionsløn og kvalifikationsløn.***

****NYT****

Stk. 3.

De ansatte er omfattet af aftale om individuel kompetenceudvikling/udviklingsplan, jf. protokollat nr. 2.

BEMÆRKNINGER:

Aftalen indebærer, at der skal udarbejdes en udviklingsplan for den enkelte medarbejder. Der foretages en årlig opfølgning på udviklingsplanen.

Stk. 4.

Lønnen til deltidsbeskæftigede beregnes som en forholdsmæssig del af lønnen for fuldtidsbeskæftigede.

****NYT****

§ 6. GRUNDLØN

Stk. 1.

Grundløn for basisgrupper dækker de funktioner, man er i stand til at varetage, når man er nyuddannet/eventuel nyansat/uerfaren.

BEMÆRKNINGER:

I forlængelse af aftaler om forhandlingsprocedurer, jf. § 6 i Fællesaftale om Ny Løn, drøftes – hvis en af parterne ønsker det – med Dansk Socialrådgiverforening (lokale) repræsentant, hvordan forhandlingerne på Dansk Socialrådgiverforening område tilrettelægges samt øvrige relevante emner.

I forbindelse med denne drøftelse peges særligt på Protokollat vedrørende vilkår for (fælles)tillidsrepræsentanternes tidsanvendelse i forbindelse med hvervets indførelse (APV [11.06.1](#)).

Den enkeltes lønudvikling herudover er knyttet til udviklingen af kvalifikationer og funktioner. Da det ikke er parternes hensigt, at en medarbejder skal oppebære den rene grundløn uden tillægelse af kvalifikations- og funktionsløn i en længere periode, forudsættes det derfor, at der i det enkelte amt arbejdes målrettet for at anvende kvalifikations- og funktionslønkriterierne og udvikle den enkeltes kvalifikationer og funktioner.

Stk. 2.

For basisstillinger, jf. § 1, stk. 1, punkt a) og b), gælder følgende grundløn:

<u>Stillingsbetegnelse</u>	Løntrin 01-04-2005 til 31-03-2006	Løntrin 01-04-2006
Socialrådgivere	28	29

Stk. 3.

For ledere, mellemledere og specialister, jf. § 1, stk. 1, punkt a), gælder følgende grundlønninger:

<u>Stillingsbetegnelse</u>	Løntrin 01-04-2005 til 31-03-2006	Løntrin 01-04-2006
----------------------------	--	-------------------------------

Ledere, mellemledere og specialister	34, 40, 46	35, 40, 46
--------------------------------------	-------------------	-------------------

BEMÆRKNINGER:

Ledere, mellemledere og specialister indplaceres efter lokal aftale på en af de anførte grundlønninger.

Socialrådgivere, der ansættes i advancementsstillinger ved institutioner for stofmisbrugere, ungdomscentre og amtsungdomscentre aflønnes med de løndele, herunder overgangsvilkår, der fremgår af den under APV [32.38.1](#) optagne overenskomst. De konkrete lønaftaler indgås mellem Dansk Socialrådgiverforening og amtet. Øvrige ansættelsesvilkår følger denne overenskomst. Ovennævnte lønindplacering kan ske, såfremt den givne stilling besættes med en socialrådgiver efter et opslag uden entydigt krav vedrørende den uddannelsesmæssige baggrund.

Stk. 4.

For specialister ved sygehuse, jf. § 1, stk. 1, punkt b), gælder følgende grundlønninger:

<u>Stillingsbetegnelse</u>	Løntrin 01-04-2005 til 31-03-2006	Løntrin 01-04-2006
Specialister ved sygehuse	34, 40, 45	35, 40, 45

Stk. 5.

For ledende socialrådgivere ved sygehuse, jf. § 1, stk. 1, punkt c), aftales grundlønnen lokalt. Grundlønnen skal som minimum udgøre løntrin **35** og kan ikke overstige løntrin **52**.

BEMÆRKNINGER:

De hidtidige stillingsbetegnelser og grundlønninger fremgår af bilag 3 til overenskomsten. I praksis kan der være andre stillingsbetegnelser, som er henført til overenskomsten, ligesom nye stillingsbetegnelser kan opstå og tidligere stillingsbetegnelser kan bortfalde.

I bilag 4 findes en vejledning om indplacering på grundløn.

Ved besættelse af lederstillinger skal lønforholdene så vidt muligt være aftalt før tiltrædelsen.

En eventuel lokal uenighed om grundlønnen bilægges i overensstemmelse med reglerne om interesselvister i Fællesaftale om Ny Løn (APV [11.20.12](#)).

For såvel besatte stillinger som ved genbesættelse af stillinger er hidtil gældende grundlønsindplacering forsat gældende med mindre andet lokalt aftales.

Ved genbesættelse af en lederstilling er det den gældende grundløn, der forsætter, med mindre forhold i stillingens arbejds- og ansvarsområde har ændret sig væsentligt eller andet lokalt aftales.

Ved nyoprettelse af stillinger aftales lokalt en grundløn efter ovenstående retningslinier.

For nye lederstillinger må de lokale parter vurdere stillingsindholdet i forhold til de øvrige lederstillinger i amtet og på grundlag heraf aftale en grundlønsindplacering og en eventuel forud fastsat funktionsløn. Når den konkrete stillingsindehaver er fundet, kan der herudover aftales supplerende funktionsløn og/eller kvalifikationsløn ud fra stillingsindehaverens forudsætninger, jf. overenskomstens §§ 7 og 8.

Stk. 6.

Grundlønsforhøjelsen pr. 01-04-2005 sker med fuldt og helt gennemslag, dvs. uden nogen form for modregning på grund af centrale eller lokale aftaler. Såvel centralt som lokalt aftalte trin og/eller tillæg bevares.

Stk. 7.

Grundlønsforhøjelsen pr. 01-04-2006 sker med fuldt gennemslag. Alle centralt aftalte trin/tillæg bevares. Alle lokalt aftalte trin/tillæg bevares, medmindre der lokalt inden den 20-02-2005 er aftalt reduktion som følge af centralt aftalte ændringer.

§ 7. FUNKTIONSLØN

Stk. 1.

Funktionsløn ydes ud over grundlønnen. Funktionsløn baseres på de funktioner (arbejds- og ansvarsområde), der er knyttet til den enkelte stilling/gruppe af stillinger. Funktionerne skal være særlige funktioner, der ligger ud over de funktioner, der forudsættes varetaget for gruppens grundløn.

****NYT****

Stk. 2.

For socialrådgivere, jf. § 1, stk. 1, punkt a), er der centralt aftalt følgende:

1. For socialrådgivere og ledende socialrådgivere ved døgninstitutioner for børn og unge (tidligere Bistandslovens § 96) og socialrådgivere, hvis væsentligste arbejdsområde er familiebehandling på dagbehandlingsforanstaltninger (familieværksteder, centre, -huse samt heldags-skoler m.v.), skal der lokalt indgås aftale om funktionsløn.
2. For socialrådgivere med grundløn på løntrin **28 (pr. 01-04-2006, løntrin 29)**, der er tillagt funktion som praktikvejleder eller uddannelsesansvarlig, skal der lokalt indgås forhåndsftale om funktionsløn.
3. For miljøsocialrådgivere, jf. protokollat nr. 1, skal der lokalt indgås forhåndsftale om funktionsløn.
4. For socialrådgivere, der er ansat ved geografisk adskilte institutioner, skal der lokalt indgås forhåndsftale om funktionsløn. Med virkning fra den 01-04-2003 er bestemmelsen udgået som en central aftale. Ansatte, der pr. den 31-03-2003 oppebar tillæg, bevarer dette som en personlig ordning, medmindre andet aftales.
5. For socialrådgivere, der udfører behandlingsarbejde (børne-/ungepsykiatrien) eller udfører socialt arbejde med særligt belastede klientgrupper (f.eks. hjemløse og narkomisbrugere), skal der indgås decentral forhåndsftale om funktionsløn. Med virkning fra den 01-04-2003 er bestemmelsen udgået som en central aftale. Kriteriet er overført til bilag 2. Vejledende kriterier. Ansatte, der pr. den 31-03-2003 oppebar tillæg, bevarer dette som en personlig ordning, medmindre andet aftales.
6. For socialrådgivere, der som hovedfunktion arbejder på lukkede/sikrede afdelinger eller afsnit skal der indgås decentral forhåndsftale om funktionsløn. Med virkning fra den 01-04-2003 er bestemmelsen udgået som en central aftale. Ansatte, der pr. den 31-03-2003 oppebar tillæg, bevarer dette som en personlig ordning, medmindre andet aftales.

****NYT****

Stk. 3.

For socialrådgivere ved sygehuse, jf. § 1, stk. 1, punkt b), er der centralt aftalt følgende:

1. For socialrådgivere med grundløn på løntrin **28 (pr. 01-04-2006, løntrin 29)**, der er tillagt funktion som praktikvejleder eller uddannelsesansvarlig, skal der lokalt indgås forhåndsaftale om funktionsløn.
2. For miljøsocialrådgivere, jf. protokollat nr. 1, skal der lokalt indgås forhåndsaftale om funktionsløn.
3. **For socialrådgivere, der er ansat ved geografisk adskilte institutioner, skal der lokalt indgås forhåndsaftale om funktionsløn. Pr. 01-04-2006 udgår bestemmelsen som en central aftale. Kriteriet overføres herefter til bilag 2. Ansatte, der pr. 31-03-2006 oppebærer tillæg, bevarer dette som en personlig ordning, medmindre andet aftales.**
4. **For socialrådgivere, der udfører behandlingsarbejde (børne-/ungepsykiatrien) eller udfører socialt arbejde med særligt belastede klientgrupper (f.eks. hjemløse og narkomisbrugere), skal der indgås decentral forhåndsaftale om funktionsløn. Pr. 01-04-2006 udgår bestemmelsen som en central aftale. Kriteriet overføres herefter til bilag 2. Ansatte, der pr. 31-03-2006 oppebærer tillæg, bevarer dette som en personlig ordning, medmindre andet aftales.**
5. **For socialrådgivere, der er knyttet til lukkede/sikrede afdelinger skal der indgås decentral forhåndsaftale om funktionsløn. Pr. 01-04-2006 udgår bestemmelsen som en central aftale. Kriteriet overføres herefter til bilag 2. Ansatte, der pr. 31-03-2006 oppebærer tillæg, bevarer dette som en personlig ordning, medmindre andet aftales.**
6. Til socialrådgivere, der er pålagt funktion som souschef/stedfortræder, aftales der decentralt funktionsløn herfor.

Stk. 4.

For ledende socialrådgivere ved sygehuse, jf. § 1, stk. 1, punkt c), er der centralt aftalt følgende:

1. For ledere, som indgår i afdelingsledelse, ydes tillæg for funktionen på mindst 25.600 kr. (31-03-2000 niveau).

BEMÆRKNING:

For ledere, der af central eller decentral pulje har fået tillæg for nævnte funktion, sker der modregning i det aftalte tillæg ved ydelse af tillægget for den samme funktion, medmindre andet aftales lokalt.

****NYT****

Stk. 5.

Funktionsløn aftales i øvrigt decentralt på grundlag af de funktioner den ansatte varetager.

BEMÆRKNINGER:

I bilag 2 er anført en række vejledende kriterier for funktionsløn.

Funktionsløn kan i øvrigt anvendes til at honorere for elementer, der traditionelt har været honoreret med arbejdstidsbestemte ydelser eller arbejdsbestemte tillæg og lignende, jf. Aftale om konvertering af ulempetillæg (APV [11.17.1](#)).

For ledende socialrådgivere ved sygehuse, jf. § 1, stk. 1, punkt c), fastsættes funktionsløn på grundlag af lokalt fastsatte kriterier, som f.eks. kan vedrøre lederens ansvar for produktion/serviceydelser, personale, budget, organisatorisk placering, udviklingsopgaver, uddannelsesopgaver m.v.

I bilag 5 er anført en række vejledende kriterier for funktionsløn.

Stk. 6.

Funktionsløn ydes – med mindre andet aftales - som pensionsgivende tillæg eller ved oprykning til højere løntrin.

****NYT****

Funktionsløn, der ydes i form af tillæg aftalt den 01-06-2002 eller senere, herunder tillæg aftalt med ikrafttræden fra den 01-04-2002, er pensionsgivende. Tidligere aftaler om funktionsløn, der er ydet som ikke-pensionsgivende tillæg, bevarer deres status som ikke-pensionsgivende tillæg, med mindre andet aftales.

§ 8. KVALIFIKATIONSLØN

Stk. 1.

Kvalifikationsløn ydes ud over grundløn og eventuel funktionsløn. Kvalifikationsløn baseres på den enkelte medarbejders kvalifikationer. Kriterierne for kvalifikationerne tager udgangspunkt i objektive forhold som eksempelvis uddannelse og erfaring.

BEMÆRKNINGER:

Grundprincippet er, at relevante kvalifikationer og erfaringer, der ligger ud over det, der forudsættes varetaget for grundlønnen, indgår i den decentrale lønfastsættelse.

****NYT****

Stk. 2.

Der er centralt aftalt følgende:

1. For socialrådgivere med grundløn på løntrin **28 (pr. 01-04-2006, løntrin 29)**, som gennemfører en af nedenstående uddannelser, skal der indgås decentral forhåndsftale om, hvor meget gennemførelsen udløser i kvalifikationsløn:
 - De Sociale Højskolars Årskursus/Den Sociale Videreuddannelse på Ålborg Universitet/Den sociale Diplomuddannelse eller tilsvarende uddannelse
 - Den Sociale Kandidatuddannelse
 - Danmarks Forvaltningshøjskoles liniediplomstudier (Juridisk Linie, Økonomisk Linie og Personalelinien)/Diplomstudiet i offentlig administration (Fagspecialerne: Offentlig økonomi og økonomisk politik, Sagsbehandlingens juridiske Grundlag og Personaleforhold)
 - Danmarks Forvaltningshøjskoles sociale videreuddannelse/Den tværfaglige sociale videreuddannelse.
2. For ansatte, som omfattes af en ordning med jobbrokering, jobbytte, opgaverotation, jobvisitter m.v., hvis formål er at give en bredere erfaringskvalifikation, skal der indgås decentral forhåndsftale om kvalifikationsløn.

Stk. 3.

For gennemgang af relevant videreuddannelse, som ikke er omfattet af stk. 2, nr. 1, skal der lokalt tages stilling til honorering enten via forhåndsftaler eller i de konkrete situationer.

Stk. 4.

Ved indgåelse af lokale aftaler om kvalifikationsløn skal der tages stilling til hvilke erfaringskvalifikationer, der skal honoreres.

Stk. 5.

Kvalifikationsløn ydes i øvrigt decentralt på grundlag af medarbejderens kvalifikationer.

BEMÆRKNINGER:

I bilag 2 er anført en række vejledende kriterier for kvalifikationsløn.

For ledende socialrådgivere ved sygehuse, jf. § 1, stk. 1, punkt c), kan der lokalt aftales kvalifikationsløn på grundlag af den erfaring og kompetence, som lederen har erhvervet gennem sit arbejde. Desuden kan der lokalt aftales kvalifikationsløn på grundlag af gennemførte lederuddannelser eller andre relevante kurser og uddannelsesaktiviteter.

Kvalifikationsløn kan således f.eks. ydes på baggrund af uddannelse inden for særlige områder.

Endelig kan der aftales kvalifikationsløn på grundlag af ledererfaring til ledere med f.eks. specialeerfaring eller specialerettede efteruddannelser, der er af betydning for jobbet.

I bilag 5 er anført en række vejledende kriterier for kvalifikationsløn.

****NYT****

Stk. 6.

Kvalifikationsløn ydes - med mindre andet aftales - som pensionsgivende tillæg eller ved oprykning til højere løntrin.

Kvalifikationsløn, der ydes i form af tillæg aftalt 01-06-2002 eller senere, herunder tillæg aftalt med ikrafttræden fra den 01-04-2002, er pensionsgivende. Tidligere aftaler om kvalifikationsløn, der er ydet som ikke-pensionsgivende tillæg, bevarer deres status som ikke-pensionsgivende tillæg, med mindre andet aftales.

§ 9. LØNUDBETALING

Lønnen udbetales månedsvis bagud.

§ 10. PENSION 12,83%/13,1%/13,1%/13,4%/13,6%/14,1%/16,8%/17,3%

Stk. 1.

For socialrådgivere oprettes en pensionsordning i Pensionskassen for socialrådgivere og pension ydes i henhold til kassens vedtægter.

Stk. 2.

Undtaget fra bestemmelsen i stk. 1, er pensionerede tjenestemænd fra staten, kommuner, amter og statsfinansierede eller koncessionerede virk-

somheder og andre, der får understøttelse eller egenpension fra en pensionsordning, som det offentlige har ydet bidrag til.

Stk. 3.

Pensionsordningen oprettes med virkning fra ansættelsen.

****NYT****

Stk. 4.

Pr. 01-04-2005 udgør det samlede pensionsbidrag følgende procenter af de pensionsgivende lønde:

Gruppe	Grundløntrin	Procent
Socialrådgivere	28	12,83 %
Ledere mellemledere og specialister	34 , 40	13,1 %
Ledere mellemledere og specialister	46	16,8 %
Socialrådgivere ved sygehuse	28	13,4 %
Specialister ved sygehuse	34, 40, 45	13,4 %
Ledende socialrådgivere ved sygehuse	35, 41, 46	14,1 %

Pr. 01-04-2006 udgør det samlede pensionsbidrag følgende procenter af de pensionsgivende lønde:

Gruppe	Grundløntrin	Procent
Socialrådgivere	28	13,1 %
Ledere mellemledere og specialister	35 , 40	13,6 %
Ledere mellemledere og specialister	46	17,3 %
Socialrådgivere ved sygehuse	28	13,4 %
Specialister ved sygehuse	35, 40	13,6 %
Specialister ved sygehuse	45	13,6 %
Ledende socialrådgivere ved sygehuse	35, 41	14,1 %
Ledende socialrådgivere ved sygehuse	46	17,3 %

Egetbidraget udgør 1/3 af det samlede pensionsbidrag. Lønspecifikationen skal indeholde oplysning herom.

Stk. 5.

Betalt merarbejde til deltidsbeskæftigede, jf. § 14, er pensionsgivende. Pensionen beregnes af de pensionsgivende lønde.

Stk. 6.

Amtet betaler pensionsbidraget til pensionsordningen månedsvis bagud i tilknytning til lønudbetalingen.

****NYT****

§ 11. ATP

De ansatte er omfattet af ATP-ordningens B-sats (pr. 01-01-2006 D-sats), jf. (APV [11.33.1](#)).

BEMÆRKNING:

Hvis lovgivningen om ATP ændres, udsendes rettelsesblad.

§ 12. ARBEJ DSTID

Stk. 1.

Den normale ugentlige arbejdstid for fuldtidsbeskæftigede er 37 timer.

Stk. 2.

Arbejdstidens fordeling og placering på ugens enkelte dage fastsættes efter lokal aftale.

Stk. 3.

For fuldtidsbeskæftigede inkluderer arbejdstiden ½ times daglig spise-pause.

Stk. 4.

For deltidsbeskæftigede inkluderer arbejdstiden ½ times daglig spisepause, hvis beskæftigelsen er mere end 4 timer pr. dag.

Stk. 5.

Juleaften, nytårsaften og påskelørdag er fridage. Grundlovsdag og 1. maj er fridage fra kl. 12.

Stk. 6.

Ledende socialrådgivere ved sygehuse, jf. § 1, stk. 1, punkt c), er ansat uden højeste tjenestetid. De for tjenestemænd gældende regler om medarbejdsvederlag finder anvendelse (APV [21.18.1](#)).

BEMÆRKNING:

Ledere har fortsat ansvaret for arbejdstilrettelæggelsen og må i fornødent omfang selv deltage i vagter uden særskilt betaling herfor. Der kan lokalt aftales funktionstillæg til ledere, der periodvis deltager i vagtarbejde og/eller arbejde uden for dag-

bejdstiden. Reglen tilsigter ikke, at ledere i større omfang end tidligere deltager i ovennævnte.

§ 13. FORSKUDT TID, DELT TJENESTE, RÅDIGHEDSTJENESTE

Stk. 1.

For hver fulde 37 timers normaltjeneste, der er udført i aften- og natperioden, ydes der 3 timers frihed. Ved tjeneste i aften- og natperioden forstås tjeneste påbegyndt kl. 14.00 eller senere og som strækker sig ud over kl. 17.00.

Stk. 2.

Indtjent frihed efter stk. 1, afspadseres time for time i form af hele arbejdsfri dage. Frihed skal være endelig afspadseret i løbet af det pågældende ferieår. Hvis dette ikke sker, afregnes med overarbejdsbetaling, jf. § 14, stk. 8.

I stedet for at blive afspadseret med 3 timer pr. præsteret 37 timers tjeneste i aften-/natperioden kan der - når arbejdskraftsituationen tilsiger det - afregnes ved at yde et tillæg på 3/37 af timelønnen pr. times arbejde i aften-/natperioden. Dette sker under fornøden hensyntagen til den ansattes personlige forhold. Der kan lokalt optages drøftelse mellem den (loka) repræsentant for Dansk Socialrådgiverforening og ledelsen om behovet for afregning ved betaling.

Stk. 3.

For tjeneste på lørdage i tidsrummet fra kl. 11 til kl. 24, på søn- og helligdage i tidsrummet fra kl. 00 til kl. 24 samt på mandage i tidsrummet fra kl. 00 til kl. 04 ydes en tillægsbetaling på 21,25 kr. (31-03-2000 niveau) pr. time.

Såfremt den ansatte udfører tjeneste på mandage inden kl. 06 som led i en forud tilrettelagt tjeneste, der påbegyndes søndag kl. 24 eller tidligere, ydes ovennævnte tillægsbetaling for den del af tjenesten, der ligger mellem søndag kl. 24 og mandag kl. 06.

Stk. 4.

Socialrådgivere, der efter tjenstlig ordre udfører arbejde på hverdage mellem kl. 17 og kl. 06, får herfor en tillægsbetaling på 17,69 kr. (31-03-2000 niveau) pr. time.

Stk. 5.

Tillægsbetalinger efter stk. 3 og 4 kan ikke ydes for timer, for hvilke der ydes overtidsbetaling.

Stk. 6.

Parterne er enige om, at tjenesten bør tilrettelægges således, at delt tjeneste undgås. Ved delt tjeneste forstås tjeneste adskilt af en pause på 1 time eller mere.

Hvis delt tjeneste ikke kan undgås, betales der pr. dag kr. 32,16 (31-03-2000 niveau).

Stk. 7.

Socialrådgivere ansat ved døgninstitutioner m.v. kan efter lokal aftale for så vidt angår arbejdstid, rådighedstjeneste m.v. følge den mellem Amtsrådsforeningen og visse organisationer indgåede aftale vedrørende arbejdstid og rådighedstjeneste for pædagogisk personale m.fl. beskæftiget ved døgninstitutioner (APV [11.05.4.1](#)).

BEMÆRKNINGER:

Dette indebærer bl.a., at socialrådgivere omfattes af den i tilknytning hertil indgåede aftale om hviletid og fridøgn af august 1981 (APV [11.10.11.1](#)) samt aftale om vederlag for deltagelse i feriekolonier til pædagogisk personale ved døgninstitutioner m.v. (APV [11.05.6.1](#)).

§ 14. OVERARBEJDE

****NYT****

Stk. 1.

Socialrådgivere med grundløn = løntrin **28** (pr. **01-04-2006**, løntrin **29**) og socialrådgivere med grundløn = løntrin **34** (pr. **01-04-2006**, løntrin **35**) med en fastsat højeste tjenestetid er omfattet af stk. 3 - 9.

Stk. 2.

For socialrådgivere, som ikke er omfattet af regler om højeste tjenestetid, gælder Aftale om godtgørelse for merarbejde til tjenestemænd uden højeste tjenestetid (APV [21.18.1](#)).

Stk. 3.

Overarbejde/merarbejde skal så vidt muligt varsles senest dagen før inden arbejdstids ophør. For manglende varsel om overarbejde/merarbejde ud over 1 time ydes et tillæg på 26,56 kr. (31-03-2000 niveau) pr. gang.

Stk. 4.

Overarbejde/merarbejde skal så vidt muligt tilrettelægges på ugens 5 første hverdage.

Stk. 5.

Hvis overarbejde/merarbejde afspadseres, gives erstatningsfrihed af samme varighed som det præsterede overarbejde/merarbejde. For over-

arbejdets vedkommende gives erstatningsfrihed med tillæg af 50% eller 100 %, jf. stk. 8, nr. 2 og 3. For merarbejdets vedkommende gives ikke tillægsgodtgørelse.

Stk. 6.

Over-/merarbejde kan afregnes ved betaling i stedet for at blive afspadseret, når arbejdskraftsituationen på arbejdspladsen tilsiger det. Dette sker under fornøden hensyntagen til den ansattes personlige forhold. Der kan lokalt optages drøftelse mellem den (lokale) repræsentant for Dansk Socialrådgiverforening og ledelsen om behovet for afregning ved betaling.

Stk. 7.

Hvis overarbejde/merarbejde skal godtgøres med afspadsering, skal det så vidt muligt være afviklet senest ved udgangen af den 3. måned, der følger efter den, hvori overarbejdet/merarbejdet er præsteret. I modsat fald betales som nævnt i stk. 8. Der kan mellem en institution/forvaltning og tillidsrepræsentanten/den lokale kreds træffes aftale om, at afspadsering finder sted på et senere tidspunkt.

****NYT****

Stk. 8.

Beordret og kontrollabelt overarbejde/merarbejde honoreres sådan:

- 1) Merarbejde betales med timeløn.
- 2) For overarbejde i de første 3 timer efter normal arbejdstids ophør samt for overarbejde i indtil 3 timer på arbejdsfri lørdage før kl. 12 betales timeløn med tillæg på 50%.
- 3) For alle øvrige overarbejdstimer betales timeløn med et tillæg på 100%.
- 4) Ansatte med højere aflønning end løntrin **36** får overarbejdsbetaling efter løntrin **36**.

Stk. 9.

Den timeløn, som er nævnt i stk. 8, beregnes som 1/1924 af årslønnen, jf. §§ 6-8, § 22 punkt 4 og bilag 1.

BEMÆRKNINGER:

Resultatløn, der er udmøntet i form af engangsydelser, indgår ikke i beregningen.

Stk. 10.

Beordret arbejde for deltidsbeskæftigede ud over kontorets normale daglige arbejdstid betragtes som overarbejde og vederlægges efter bestemmelserne i denne paragraf.

§ 15. TJENESTEDRAGT

For ledende socialrådgivere ved sygehuse, jf. § 1, stk. 1, punkt c), ydes fri tjenestedragt. Hvor dette undtagelsesvis ikke lader sig gøre, eller hvor det af behandlingsmæssige grunde pålægges de ansatte at benytte eget tøj, ydes en kontant erstatning herfor på 2.550 kr. (31-03-2000 niveau) årligt eller, hvis der ydes fri vask, 1.210 kr. (31-03-2000 niveau) årligt. For ansatte ved amtssundhedsplejerskeinstitutionerne ydes dog en beklædningsgodtgørelse på 4.200 kr. årligt (31-03-2000 niveau).

§ 16. TIMELØNNET UNDERVISNING

For socialrådgivere ved sygehuse samt ledende socialrådgivere ved sygehuse, jf. § 1, stk. 1, punkt b) og c), der varetager timelønnet undervisning ved sygepleje- og radiografiskoler og skoler for de grundlæggende social- og sundhedsuddannelser, uden at være ansat ved disse, honoreres efter finansministeriets cirkulære om vederlæggelse m.v. af timelønnet undervisning.

§ 17. TJENESTEREJSER

Udgifter ved tjenesterejser godtgøres efter de regler, der gælder i amtet.

§ 18. BARNES 1. SYGEDAG.

Stk. 1.

Den ansatte har efter anmodning i det enkelte tilfælde adgang til hel eller delvis tjenestefrihed på et barns første sygedag, når følgende betingelser er opfyldt:

- 1) Barnet er under 18 år og har ophold hos den ansatte,
- 2) fravær er nødvendigt af hensyn til barnet, og
- 3) tjenestefrihed er foreneligt med forholdene på tjenestestedet.

BEMÆRKNINGER:

I vurderingen af, om anmodning om tjenestefrihed skal imødekommes, indgår en afvejning af barnets alder og sygdommens karakter.

Tjenestefriheden regnes ikke som sygefravær, men fraværslisten suppleres med oplysning om fraværet på grund af barns 1. sygedag.

Stk. 2.

Under tjenestefrihed efter stk. 1, har den ansatte ret til løn. Der udbetales ikke arbejdsbestemte og arbejdstidsbestemte tillæg.

Stk. 3.

Hvis den ansatte misbruger ordningen, kan adgang til fravær inddrages.

§ 19. OPSIGELSE

Stk. 1.

Funktionærlovens opsigelsesvarsler anvendes, når en ansat opsiges eller siger sin stilling op. Bestemmelsen i funktionærlovens § 5, stk. 2, om afskedigelse med forkortet opsigelsesvarsel (120 dages reglen) finder ikke anvendelse.

Stk. 2.

Meddelelse om uansøgt afsked fremsendes til den ansatte. Der vedlægges samtidig hermed en kopi af meddelelsen, som den ansatte kan udlevere til Dansk Socialrådgiverforening ved dennes eventuelle inddragelse i sagen.

Stk. 3.

Når den ansatte meddeles uansøgt afskedigelse, jf. stk. 2, underrettes Dansk Socialrådgiverforening skriftligt herom. Underretningen skal indeholde sådanne oplysninger, at det fornødne grundlag for vurdering af afskedigelsen er til stede, medmindre oplysningerne strider mod den tavshedspligt, som følger af henholdsvis Forvaltningsloven eller Straffeloven, herunder tavshedspligt med hensyn til personlige forhold.

Tilbageholder den afskedigende myndighed sådanne oplysninger, orienteres Dansk Socialrådgiverforening om dette forhold i forbindelse med underretningen. Samtidig orienteres om, at medarbejderen har fået kopi af meddelelsen om afsked med henblik på eventuel udlevering til Dansk Socialrådgiverforening.

BEMÆRKNINGER:

Meddelelsen til organisationen sendes til Dansk Socialrådgiverforening, Postboks 69, Toldbodgade 19A, 1003, København K.

Stk. 4.

Dansk Socialrådgiverforening kan kræve spørgsmålet forhandlet med afskedigelsesmyndigheden, hvis foreningen skønner, at afskedigelsen ikke kan anses for rimeligt begrundet i den ansattes eller ansættelsesstedets forhold. Dansk Socialrådgiverforening kan kræve forhandlingen afholdt inden for en frist af 1 måned efter afsendelsen af den i stk. 3 nævnte meddelelse.

Stk. 5.

Hvis den ansatte har været uafbrudt ansat ved amtet i mindst 8 måneder på det tidspunkt, hvor opsigelsen meddeles, kan Dansk Socialrådgiverforening kræve sagen indbragt for et afskedigelsesnævn, hvis der ikke opnås enighed ved en forhandling efter stk. 4. Et sådant krav skal fremsættes til amtet inden en måned efter forhandlingen med kopi til Amtsrådsforeningen.

Stk. 6.

Et afskedigelsesnævn består af 4 medlemmer og en opmand. 2 medlemmer udpeges af Dansk Socialrådgiverforening og 2 medlemmer udpeges af Amtsrådsforeningen. De 4 medlemmer udpeger i fællesskab en opmand. Hvis de 4 medlemmer ikke kan enes om at udpege en opmand, anmodes præsidenten for vedkommende landsret om at udpege denne.

Stk. 7.

Afskedigelsesnævnet fastsætter selv sin forretningsorden. For nævnet kan afhøres parter og vidner. Nævnet afsiger en motiveret kendelse. Hvis nævnet finder, at opsigelsen ikke er rimeligt begrundet i den ansattes eller ansættelsesmyndighedens forhold, kan det pålægges amtet at afbøde virkningerne af opsigelsen ved fastsættelse af en godtgørelse. Størrelsen af godtgørelsen bestemmes af nævnet, som skal tage hensyn til sagens omstændigheder og til, hvor længe ansættelsesforholdet har varet. Godtgørelsen kan maksimalt fastsættes til sædvanlig løn for en periode svarende til det dobbelte af arbejdsgivers opsigelsesvarsel over for den ansatte. Nævnets omkostninger i forbindelse med sagen fastsættes af nævnet. Omkostningerne fordeles mellem parterne eller pålægges den tabende part.

§ 20. TJENESTEFRIHED

Der kan gives socialrådgivere adgang til ekstraordinær tjenestefrihed uden løn i tilfælde, hvor det er foreneligt med tjenestens tarv. Tjenestefrihed kan gives i indtil 1 år ad gangen, dog længst i 3 år (indtil 5 år for socialrådgivere ved sygehuse samt ledende socialrådgivere ved sygehuse, jf. § 1, stk. 1, punkt b) og c)), og det er ansættelsesmyndighedens ansvar, at der er en stilling ledig til den pågældende ved tjenestefrihedens ophør.

§ 21. MILITÆRTJENESTE

Under socialrådgiveres, jf. §1, stk. 1, punkt a) indkaldelse til aftjening af værnepligt m.v. forholdes som for amtets tjenestemænd.

For øvrige ansatte, jf. §1, stk. 1, punkt b) og c) gælder reglerne i funktionærloven (APV [11.03.1](#)).

****NYT****

§ 22. ØVRIGE ANSÆTTELSESVILKÅR FOR MÅNEDSLØNNEDE

Følgende aftaler i Protokollat om generelle ansættelsesvilkår (APV [11.32.1](#)) gælder (nummereringen henviser til Protokollatets numre og til Amtsrådsforeningens Personaleadministrative Vejledning):

1. Ansættelsesbreve (APV [11.21.1](#)).
2. Lønninger (APV [21.03.1](#)).
4. Resultatløn (APV [11.14.1](#)).
5. Beskæftigelsesanciennitet (APV [11.13](#))
6. Midlertidig tjeneste i højere stilling (funktion) (APV [21.07.1](#)).
7. Lønberegning/lønfrdrag (APV [11.12.1](#)).
8. Åremålsansættelse (APV [21.15.1](#)).
12. Tilrettelæggelse af arbejdstiden (APV [11.05.1](#)).
13. Decentrale arbejdstidsaftaler (APV [11.05.2](#)).
14. Deltidsarbejde (APV [11.28.1](#)).
15. Tidsbegrænset ansættelse (APV [11.27.1](#)).
16. Merarbejde til tjenestemænd uden højeste tjenestetid (APV [21.18.1](#)).
17. Konvertering af ulempetillæg (APV [11.17.1](#)).
18. Tele- og hjemmearbejde (APV [11.26.1](#)).

- 19. Ferie (APV [11.04.1](#)).
- 20. Barsel mv. (APV [11.09.1](#)).
- 21. Tjenestefrihed uden løn (APV [11.30.1](#)).
- 22. Seniorpolitik (APV [11.22.1](#)).
- 23. Befordringsgodtgørelse (APV [21.14.1](#)).
- 24. Kompetenceudvikling (APV [11.16.2](#)).

****NYT****

De ansatte er omfattet af supplerende aftale om individuel kompetenceudvikling/udviklingsplan, jf. protokollat nr. 2.

- 25. Socialt kapitel (APV [11.08.1](#)).

****NYT****

De ansatte er omfattet af supplerende aftale om vilkår for ansatte i fleksjob, jf. protokollat nr. 3.

- 26. Virksomhedsoverenskomster (APV [11.21.1](#)).
- 27. Retstvistaftalen (APV [21.04.1](#)).
- 28. SU og tillidsrepræsentanter (APV [11.06.1](#)).
- 29. MED og tillidsrepræsentanter (APV [11.06.2](#)).
- 30. Sammenhængende personalepolitisk drøftelse

****NYT****

- 31. Aftale om midlertidige tværgående samarbejdsudvalg (APV [11.06.5](#))**

****NYT****

- 32. Aftale om statistikgrundlag for de lokale forhandlinger (APV [11.20.4](#)).**

KAPITEL 3. TIMELØNNEDE

§ 23. PERSONAFGRÆNSNING

Kapitlet omfatter ansatte, som

- 1) har en gennemsnitlig arbejdstid på under 8 timer om ugen, eller
- 2) er ansat til højst 1 måneds beskæftigelse.

§ 24. LØN, LØNBEREGNING

Stk. 1.

Timelønnen beregnes som 1/1924 af lønnen i henhold til §§ 6-8, § 22 punkt 4 og bilag 1.

Stk. 2.

Timelønnede socialrådgivere ved sygehuse, jf. § 1, stk. 1, punkt b), har - hvor ingen anden afregningsform er fastsat - ret til ugentlig afregning. Kan udbetaling ikke finde sted inden for eller i umiddelbar tilslutning til arbejdstiden, kan pågældende efter anmodning få beløbet tilsendt. Der tilstilles medarbejderen en specificeret oversigt over det udbetalte beløb.

§ 25. PENSION

Stk. 1.

Der oprettes en pensionsordning i Pensionskassen for socialrådgivere for ansatte, som

- 1) er fyldt 21 år, og
- 2) har været beskæftiget i mindst 8 timer i gennemsnit pr. uge i 52 uger inden for de seneste 8 år regnet fra den 01-06-2002.

Når pensionsretten er opnået, indbetales pensionsbidrag uanset timetal.

Dokumentationspligten for forudgående (amts)kommunal ansættelse påhviler den ansatte.

BEMÆRKNINGER:

For optjening af karenperiode, jf. § 22, punkt 10 (APV 11.15.1) med tilhørende fortolkningsbidrag.

Stk. 2.

Timelønnede socialrådgivere, som allerede har opnået ret til pension i henhold til § 10 ved tidligere (amts)kommunal beskæftigelse, omfattes straks af den relevante pensionsordning.

****NYT****

Stk. 3.

§ 10, stk. 4 – **6** finder tilsvarende anvendelse.

§ 26. SØGNEHELLIGDAGSBETALING

Hvis timelønnet personale har været beskæftiget ved amtet i mindst 6 arbejdsdage umiddelbart før en søgnehelligdag eller anden særlig dag, hvor kontoret holdes lukket, betales der for disse dage. Betalingen udgør et beløb svarende til sædvanlig timeløn for det antal timer, vedkommende ellers skulle have været beskæftiget.

BEMÆRKNING:

Gælder kun for så vidt angår socialrådgivere, jf. § 1, stk. 1, punkt a).

§ 27. OPSIGELSE

For timelønnede socialrådgivere, jf. § 1, stk. 1, punkt a) vil opsigelse fra såvel amtets som den ansattes side kunne ske fra dag til dag.

BEMÆRKNINGER:

Det bør i ansættelsesbrevet udtrykkeligt præciseres, hvorvidt sygdom (eventuelt af en vis varighed) under vikaransættelse er ophørsgrund.

For timelønnede socialrådgivere, jf. § 1, stk. 1, punkt b), kan tjenesteforholdet ophæves uden forudgående varsel. Ved sygdom betragtes timelønnedes ansættelsesforhold som ophævet.

§ 28. FRAVÆR AF FAMILIEMÆSSIGE ÅRSAGER

Timelønnede er omfattet af reglerne i lov om ligebehandling af mænd og kvinder med hensyn til beskæftigelse og barselsorlov mv. og lov om dagpenge ved sygdom og fødsel samt af kapitel 9 i aftale om fravær af familiemæssige årsager (APV [11.09.2](#)).

****NYT****

§ 29. ØVRIGE ANSÆTTELSESVILKÅR

I øvrigt gælder følgende bestemmelser som for månedslønnede:

- § 5. Løndannelsen
- § 11. **ATP**
- § 12. Arbejdstid
- § 13. Forskudt tid, delt tjeneste, rådighedstjeneste
- § 14. Overarbejde/deltidsbeskæftigedes merarbejde
- § 15. Tjenesterejser
- § 22. **Øvrige ansættelsesvilkår for månedslønnede, bortset fra punkt 7-8, 16 og 19.**

KAPITEL 4. IKRAFTTRÆDELSBESTEMMELSER

****NYT****

§ 30 IKRAFTTRÆDEN OG OPSIGELSE

Stk. 1.

Overenskomsten har - hvor intet andet er anført - virkning fra **den 01-04-2005**.

Stk. 2.

Overenskomsten kan opsiges med 3 måneders varsel til en 31. marts, dog tidligst til den **31-03-2008**. Opsigelsen skal ske skriftligt.

Stk. 3.

Indtil der indgås en ny overenskomst, fastsættes lønnen efter Aftale om lønninger for ansatte i amterne (APV [21.03.1](#)), der gælder den dag, til hvilken overenskomsten bliver opsagt.

København, den 21-03-2006

For AMTSRÅDSFORENINGEN:

Signe Friberg Nielsen

/ Thorkild Rotenberg

For DANSK SOCIALRÅDGIVERFORENING:

Henning Breinholt

PROTOKOLLAT 1. MILJØSOCIALRÅDGIVERE

1. Miljøsocialrådgivere udfører forebyggende, opsøgende og udviklende social indsats i klienternes nærmiljø.

Miljøsocialrådgivere udfører hovedparten af deres arbejde i "miljøet" uden for den traditionelle social- og sundhedsforvaltning.

2. Socialrådgivere, der har andre særlige og/eller udegående funktioner, vil ligeledes kunne omfattes af miljøtillægget, såfremt forholdene omkring arbejdstidstilrettelæggelsen er til stede.
3. Arbejdet er karakteriseret ved megen arbejdstid i eftermiddags-/aftentimerne og manglende mulighed for en fast placering af en daglig arbejdstid, hvilket indebærer en fleksibel tilrettelæggelse, samt at dette gør arbejdstiden vanskelig kontrollabel, hvorfor der henvises til Aftale om konvertering af ulempetillæg (APV [11.17.1](#)).

Der kan være behov for deltagelse i arrangementer på lør-/søndage.

København, den 21-03-2006

For AMTSRÅDSFORENINGEN:

Signe Friberg Nielsen

/ Thorkild Rotenberg

For DANSK SOCIALRÅDGIVERFORENING:

Henning Breinholt

****NYT****

PROTOKOLLAT 2 – INDIVIDUEL KOMPETENCEUDVIKLING/ UDVIKLINGSPLAN

Aftale om kompetenceudvikling indgået mellem KTO og de (amts)kommunale arbejdsgivere er gældende for ansatte omfattet af denne overenskomst.

I tilknytning til aftalen er aftalt følgende:

Der henvises til vejledning om Aftale om individuel kompetenceudvikling/udviklingsplan, som findes på www.arf.dk

§ 1. Formål

Formålet med denne aftale er at styrke indsatsen omkring den enkelte medarbejders kompetenceudvikling, herunder specielt at sikre medarbejdernes forudsætninger for en effektiv opgavevaretagelse med høj kvalitet og for at sikre og forbedre arbejdspladsens og den enkeltes udviklingsmuligheder. Aftalen skal sikre udviklingsmuligheder for alle ansatte, både medarbejdere og ledere.

Kompetencer er ikke statiske, og der er derfor i hele ansættelsesforholdet behov for, at den enkelte medarbejders kompetencer vedligeholdes og udbygges.

Den løbende kompetenceudvikling består af faglig efter- og videreuddannelse (f.x kompetencegivende uddannelser, som er arbejdsmæssigt relevante) og kompetenceudvikling i bredere forstand.

Kompetenceudvikling indgår som et naturligt element i den enkelte kommunes/det enkelte amts personalepolitik.

§ 2. Individuel udviklingsplan og opfølgning

Stk. 1

Der skal udarbejdes en udviklingsplan for den enkelte medarbejder. Udviklingsplanen udarbejdes i dialog mellem medarbejder og ledelse. Udviklingsplanen indeholder målsætninger for medarbejdernes udvikling på kortere og længere sigt. Udviklingsplanen kan omfatte konkrete aktiviteter, der iværksættes for at nå målene. Det forudsættes, at det er en gensidig forpligtigelse, at udviklingsplanen gennemføres.

Stk. 2

Der følges op på udviklingsplanen årligt. Opfølgningen kan medføre en justering af udviklingsplanen.

Stk. 3

Der foretages særlig opfølgning for ansatte, som har været fraværende fra arbejdspladsen i en periode, fx på grund af barsel, længe-revarende sygdom e.l.

§ 3. Drøftelse

Stk. 1

Der afholdes en årlig drøftelse i det øverste medindflydelses- og medbestemmelsesudvalg om (amts)kommunens politik på kompetenceudviklingsområdet jf. § 4 i Aftale om kompetenceudvikling. Endvidere drøfter SU/MED-udvalget bl.a. sammenhængen mellem arbejdspladsens mål/strategier og kompetenceudvikling jf. § 6 i Aftale om kompetenceudvikling.

Stk. 2

Som led i den almindelige tillidsrepræsentantvirksomhed kan tillidsrepræsentanten drøfte spørgsmål om gennemførelsen af kompetenceudviklingsindsatsen for den pågældende personalegruppe, jf. Rammeaftale om medindflydelse og medbestemmelse § 11 stk. 2 (Aftale om tillidsrepræsentanter, samarbejde og samarbejdsudvalg § 2, stk. 2)

Stk. 3

Hvis der ikke efter lokale drøftelser er opnået et for begge parter tilfredsstillende resultat, og en af parterne finder, at årsagen er, at den anden part ikke efterlever aftalen, kan hver af parterne anmode overenskomstparterne om at bistå ved en fornyet lokal drøftelse.

København, den 21-03-2006

For AMTSRÅDSFORENINGEN:

Signe Friberg Nielsen

/ Thorkild Rotenberg

For DANSK SOCIALRÅDGIVERFORENING:

Henning Breinholt

****NYT****

PROTOKOLLAT 3 – AFTALE OM VILKÅR FOR ANSATTE I FLEKSJOB

Med virkning fra udsendelsen af overenskomsten er der enighed om følgende:

Stk. 1

For ansatte i fleksjob henledes opmærksomheden på de gældende ansættelsesvilkår og forudsætninger for oprettelse af fleksjob i rammeaftalen om socialt kapitel, herunder at forholdet mellem antallet af ordinært ansatte og ekstraordinært ansatte har været drøftet i det øverste medindflydelsesorgan. Denne drøftelse kan også finde sted i andre medindflydelsesorganer efter begæring fra de ansatte.

Stk. 2

Parterne er enige om, at ansatte i fleksjob, som i forhold til deres beskæftigelseskvote opfylder de arbejdsmæssige forudsætninger for aflønning i tilsvarende jobs på normale vilkår, forudsættes at indgå i de årlige lønforhandlinger og ikke alene være aflønnet på grundløn i længere tid.

Stk. 3

Hvis en af de lokale parter vægrer sig ved at indgå i reelle forhandlinger om løn- og ansættelsesvilkår, herunder forhandling om funktions- og kvalifikationsløn, samt eventuelle lokale forhåndsaftaler, kan den anden part begære, at de centrale overenskomstparter bistår i en fornyet lokal forhandling.

Det forudsættes, at der foreligger et uenighedsreferat som grundlag for de centrale parters deltagelse. I uenighedsreferatet skal hver af parterne redegøre for deres synspunkter på, hvorfor en ansat opfylder eller ikke opfylder de arbejdsmæssige forudsætninger for aflønning i tilsvarende job på normale vilkår.

København, den 21-03-2006

For **AMTSRÅDSFORENINGEN:**

Signe Friberg Nielsen

/ Thorkild Rotenberg

For **DANSK SOCIALRÅDGIVERFORENING:**

Henning Breinholt

BILAG 1. OVERGANGSBESTEMMELSER I FORBINDELSE MED OVERGANG TIL NY LØNDANNELSE

1.

Medarbejdere, som var ansat den 31-03-1998, bevarer i forbindelse med overgang til ny løndannelse pr. den 01-04-1998 som minimum deres hidtidige samlede faste løn inklusiv tillæg, herunder f.eks. tillæg af decentral løn. Den del af lønnen, som hidtil har været reguleret med procentreguleringen, reguleres fortsat. Denne garanti for hidtidig aflønning forudsætter bevarelse af hidtidig stilling med hidtidig beskæftigelsesgrad.

BEMÆRKNINGER:

Aftale om lønforbedringer af decentral løn eller andre lokale lønordninger opretholdes kun i det omfang, der er tale om varige ordninger for den enkelte ansatte. I modsat fald forholdes der efter den lokale aftales ordlyd.

Såfremt der ikke pr. den 01-04-1998 i forbindelse med overgang til ny løndannelse er indgået lokale aftaler til erstatning for de nævnte aftaler, videreføres disse med de fornødne tilpasninger.

2.

Ansatte, som i forbindelse med overgang til ny løndannelse pr. den 01-04-1998 blev omfattet af følgende overgangsordning:

- 1 løntrin

samt ansatte, der med virkning fra den 01-04-2000 blev ydet

- 1 personligt løntrin

bevarer denne ordning under ansættelsen i amtet.

****NYT****

3.

Specialkonsulenter ved de 5 statslige specialkonsulentordninger og de 4 statslige videnscentre, der blev overført til amterne og Københavns Kommune pr. den 01-07-1998, blev tilsvarende indplaceret pr. den 01-04-2000 i henhold til 1997-overenskomstens bestemmelser. Indplaceringen skete på grundløn = løntrin **34**. De overførte specialkonsulenter bevarer under ansættelsen som specialkonsulenter hidtidig pensionsordning som en personlig ordning.

****NYT****

4.

Overgangstillægget kan ikke modregnes i funktions- og kvalifikationsløn og udligningstillægget under den pågældendes ansættelse i amtet, dog bortset fra forfremmelser til leder- og specialistgrundlønninger (løntrinene **34, 40 og 46 (pr. 01-04-2006, løntrin 35, 40, 46)**). Overgangstillægget indgår ikke i vurderingen af hvilken funktions- og kvalifikationsløn, der skal aftales for den pågældende fremover.

BILAG 2. VEJLEDENDE KRITERIER FOR FUNKTIONS- OG KVALIFIKATIONSLØN

FUNKTIONSLØN, jf. § 1, stk. 1, punkt a) og b)

Vejledende kriterier

****NYT****

Fastsættelsen af funktionsløn kan bl.a. tage udgangspunkt i graden af:

- Konsulentfunktion i forhold til interne og eksterne samarbejdspartnere
- Projektopgaver - deltagelse/ledelse
- Udviklings-, planlægnings- og omstillingsopgaver
- Supervisionsopgaver
- Undervisning/instruktion
- Sorg-/krisearbejde
- Socialt gruppearbejde
- Manglende faglig ledelse
- Specialist inden for et delområde
- Faglig koordination
- Udarbejdelse af informationsmateriale
- Kommunekonsulent
- Konsulent over for institutioner
- Faglig ledelse
- Souschef- eller stedfortræderfunktion
- Personaleansvar
- Forhandlingsopgaver
- Budgetansvar
- Opgaver i forhold til politiske udvalg
- Metodeudvikling i socialt arbejde
- Forskning
- Socialrådgivere med landsdelsfunktioner, f. eks. på handicapområdet.
- Behandlingsarbejde (børne-/ungepsykiatrien)
- Socialt arbejde med særligt belastede klientgrupper (f.eks. hjemløse og narkomisbrugere)
- **Arbejde ved geografisk adskilte institutioner (med virkning fra den 01-04-2006). Kun gældende for socialrådgivere ved sygehuse, jf. § 1, stk. 1, punkt b).**
- **Socialrådgivere tilknyttet lukkede/sikrede afdelinger (med virkning fra den 01-04-2006). Kun gældende for socialrådgivere ved sygehuse, jf. § 1, stk. 1, punkt b).**

Kriterierne er ikke prioriterede eller udtømmende og passer ikke nødvendigvis til alle stillingstyper. Der skal decentralt anvendes kriterier for funktionsløn, der er rettet såvel til ledere/specialister som til basispersonale.

KVALIFIKATIONSLØN, jf. § 1, stk. 1, punkt a) og b),

Jobkvalificering

Ved indgåelsen af lokale aftaler skal der tages stilling til hvilke erfaringskvalifikationer, der skal honoreres. Erfaringskvalifikationer kan være:

- Erfaring erhvervet i nuværende stilling
- Anden erhvervserfaring af betydning for jobbet
- Bredde i faglig viden og færdigheder
- Specialviden af betydning for jobbet
- Evne til at formidle og viderebringe viden
- Flerkulturel kompetence
- Ledelseserfaring
- Forhandlings- og konfliktløsningserfaring
- Personligt udviklende kurser
- Faglig eller personlig udvikling opnået gennem andre læringsformer.

Vejledende kriterier

Den decentrale fastsættelse af kvalifikationsløn på socialrådgiverområdet kan herudover bl.a. tage udgangspunkt i følgende kriterier:

- Efter- og videreuddannelse, f.eks.: Supervisionsuddannelse, terapeutisk uddannelse, Merkonom eller masteruddannelse
- Erfaring fra jobbrokering, jobbytte, eller lignende kendskab til et bredt udsnit af arbejdsopgaver
- Erfaring fra tilsvarende eller lignende områder erhvervet før ansættelsen

Personlige kvalifikationer

Personlige kvalifikationer kan honoreres, hvis der lokalt er enighed herom.

RESULTATLØN

I socialt arbejde vil det ved indgåelse af lokale aftaler om resultatløn være relevant at fokusere på kvalitative forbedringer i opgavevaretagelsen samt at fremme lokale projekter, der har til formål at udvikle fagligheden og fremme nye arbejdsmetoder.

****NYT** tilrettet den 05-05-2006**

BILAG 3. STILLINGSBETEGNELSER I 1999-OVERENSKOMSTEN OG GRUNDLØNNINGER FRA DEN 01-04-2005 FOR LEDENDE SOCIAL-RÅDGIVERE VED SYGEHUSE, JF. § 1, STK. 1, PUNKT C)

A. Stillingsbetegnelse og mindste grundlønsindplacering

Forhandlings- område	Stillingsbetegnelser	Grundløn 01-04- 2005
Dansk Social- rådgiverfor- ening	Ledende socialrådgivere ved sygehuse	35 eller 41 eller 46

BILAG 4. VEJLEDNING OM INDPLACERING PÅ GRUNDLØN FOR LEDENDE SOCIALRÅDGIVERE VED SYGEHUSE, JF. § 1, STK. 1, PUNKT C)

Grundlønnen skal ses i sammenhæng med funktionsløn og kvalifikationsløn.

Stillingens organisatoriske placering vil ofte kunne tillægges betydning, når der skal tages stilling til grundlønsindplaceringen. Hertil kommer f.eks. kompleksiteten af de opgaver, der er knyttet til stillingen, men de lokale parter kan også lægge vægt på andre kriterier ved fastsættelsen af grundlønnen.

Følgende kriterier vil typisk kunne medføre indplacering i det øvre grundlønsniveau for den pågældende faggruppe:

- ansvar for formulering af strategier og politikker,
- overordnet økonomisk ansvar, herunder udmelding af økonomiske rammer,
- overordnet ansvar for organisationsstruktur, patient-/brugerforløb og kvalitet.

Følgende kriterier vil typisk kunne medføre indplacering i det mellemste grundlønsniveau for den pågældende faggruppe:

- stillinger med ansvar for at omsætte strategier og politikker i handlingsanvisninger,
- ansvar for overholdelse og udfyldelse af økonomiske rammer,
- ansvar for mindre strukturtilpasninger i forhold til f.eks. patient-/brugerforløb og kvalitet.

Følgende kriterier vil typisk kunne medføre indplacering i det nedre grundlønsniveau for den pågældende faggruppe:

- ansvar for den daglige ledelse af en enhed, herunder implementering af handlingsanvisningerne,
- ansvar for den kliniske uddannelse i enheden,
- ansvar for at tilrettelægge arbejdet og sikre et godt arbejdsmiljø,
- ansvar for kompetenceudvikling af underordnet personale.

BILAG 5. VEJLEDENDE KRITERIER FOR FUNKTIONSLØN OG KVALIFIKATIONSLØN FOR LEDENDE SOCIALRÅDGIVERE VED SYGEHUSE, JF. § 1, STK. 1, PUNKT C)

A. Funktionsløn

Funktionsløn gives bl.a. for særlige funktioner, der ligger ud over de funktioner, der forudsættes varetaget for gruppens grundløn.

Funktionslønnen baseres på de funktioner, der er knyttet til det job, som lederen varetager. Der kan gives funktionsløn begrundet i arbejds-, ansvars- og kompetenceområde.

- Organisatorisk indplacering
- Budgetansvar/driftsansvar/kompetence
- Deltagelse i tværfaglige lederteams
- Stedfortræder/souschef-funktion
- Antal underordnede/brugere
- Antal specialer/specialiseringsgrad
- Serviceomfang/produktionsomfang
- Komplekse ledelsesopgaver, eksempelvis ledelse af andre faggrupper, andre områder (f.eks. rengøring, vaskeri, pedelfunktion, samt døgn-dækning)
- Tværgående og koordinerende funktioner
- Geografi (antal institutioner, afstande mellem institutioner),
- Konsulent- og specialistfunktion
- Brugerråd
- Selvstændig virksomhed, f.eks. cafe, patienthotel
- Eksterne samarbejdsrelationer
- Visitation
- Undervisning og vejledning af andre faggrupper
- Formidlings/informationsopgaver
- Uddannelse af elever/studerende/ansatte i jobtræning
- Øvrige uddannelsesopgaver
- Udviklings- og forskningsopgaver
- Projektarbejde
- Evalueringsopgaver
- Udvalgs- og/eller forhandlingsopgaver
- Kvalitetssikring
- Funktioner i forbindelse med indkøbsaftaler

B. Kvalifikationsløn

Udover grundlønnen og de i overenskomsten fastsatte tillæg kan der lokalt aftales kvalifikationsløn på grundlag af lederens erhvervede kvalifikationer (uddannelse, erfaring m.v.) af betydning for ansættelsen.

Kvalifikationsløn kan gives på baggrund af gennemført specialuddannelse samt andre relevante kurser.

Endvidere kan kvalifikationsløn gives på grundlag af den erfaring og kompetence, som lederen har erhvervet.

- Anden relevant efter- og videreuddannelse af betydning for arbejdet (kandidat, master, diplom, Ph.D, merkonomuddannelsen og fagspecifikke kurser)
- Tidligere beskæftigelse af betydning for arbejdet
- Turnus/roking
- Ledelseserfaring/specifikke arbejdsopgaver
- Erfaring med projekter/forskning/specifikke arbejdsopgaver
- Lokalkendskab
- Øvrige personlige kvalifikationer (fastholdelse, rekruttering, engagement, fleksibilitet, kreativitet, gennemslagskraft, omstillingsparathed)
- Andre specifikke kvalifikationer (f.eks. sprog, edb)
- Evne til at videregive specialviden
- Kvalitet og effektivitet i opgaveløsningen

****NYT** pr. den 12-09-2007**

PROTOKOLLAT TIL AFTALE FOR SOCIALRÅDGIVERE AF DEN 21-03-2006 OG OVERENSKOMST FOR SOCIALRÅDGIVERE AF DEN 21-03-2006 FOR ANSATTE, SOM I FORBINDELSE MED STRUKTURREFORMEN OVERGÅR TIL ANSÆTTELSE I REGIONERNE FRA EN OVERENSKOMST MED HOVEDSTADENS SYGEHUSFÆLLESSKAB ELLER EN KOMMUNAL OVERENSKOMST/AFTALE

Kapitel 1

§ 1. Hvem er omfattet

Stk. 1.

Protokollatet omfatter ansatte,

- **som i forbindelse med strukturreformen pr. 01-01-2007 overgår fra ansættelse i Hovedstadens Sygehusfællesskab til ansættelse i en region,**
- **som er overgået til ansættelse under et forberedelsesudvalg før 01-01-2007, jf. protokollat af 10-03-2006 om vilkår for overførsel til ansættelse under sammenlægningsudvalg og forberedelsesudvalg mv.,**
- **i Bornholms Regionskommune, som pt. er omfattet af kommunale overenskomster/aftaler, og som overgår til regionerne i forbindelse med strukturreformen,**
- **ved selvejende institutioner, der med virkning fra 01-01-2007 indgår driftsaftale med en region med henblik på opfyldelsen af de lovgivningen pålagte forpligtelser, og hvor de ansatte pt. er omfattet af overenskomster med Hovedstadens Sygehusfællesskab eller en kommunal overenskomst**

og som før overgangstidspunktet var omfattet af:

- **Organisationsaftale for socialrådgivere af den 14-03-2006 indgået mellem Hovedstadens Sygehusfællesskab og Dansk Socialrådgiverforening.**
- **Fællesoverenskomst af den 21-04-2006 indgået mellem Hovedstadens Sygehusfællesskab og Det Kommunale Kartel og Statsansattes Kartel.**
- **Overenskomst for socialrådgivere og socialformidlere af den 26-07-2005 indgået mellem KL, Frederiksberg Kommune, Dansk Socialrådgiverforening og HK/KOMMUNAL.**

- **Aftale for tjenestemandsansatte socialrådgivere og socialformidlere af den 26-07-2005 indgået mellem KL, Dansk Socialrådgiverforening og HK/KOMMUNAL.**

og som opfylder betingelserne for at være omfattet af:

- **Aftale for socialrådgivere af den 21-03-2006 indgået mellem Amtsrådsforeningen og Dansk Socialrådgiverforening.**
- **Overenskomst for socialrådgivere af den 21-03-2006 indgået mellem Amtsrådsforeningen og Dansk Socialrådgiverforening.**

BEMÆRKNINGER:

Ansatte, som er overført forud for udsendelse af denne aftale, betragtes som overgået til Amtsrådsforeningens overenskomster/aftaler, medmindre andet er eller bliver aftalt.

Med ansættelse i H:S, kommunerne og HUR, henholdsvis ansættelse i amterne forstås i denne sammenhæng ansættelse inden for Hovedstadens Sygehusfællesskab, Københavns Kommunes, Frederiksberg Kommunes, Bornholms Regionskommunes eller HURs, henholdsvis Amtsrådsforeningens forhandlingsområde.

For så vidt angår ansatte ved de selvejende institutioner er overgangstidspunktet 01-01-2007.

Stk. 2.

I forbindelse med overgangen udsteder ansættelsesmyndigheden nye ansættelsesbreve eller tillæg til eksisterende ansættelsesbreve til de overførte medarbejdere.

§ 2. Hvilken overenskomst/aftale

De ansatte er med virkning fra overgangstidspunktet omfattet af aftale for socialrådgivere af den 21-03-2006 eller overenskomst for socialrådgivere af den 21-03-2006, medmindre andet følger af særvilkårene i §§ 3 og 7.

BEMÆRKNINGER:

Forhandlings- og aftaleretten udøves af parterne i Amtsrådsforeningens overenskomst.

Kapitel 2. Særvilkår indtil 01-04-2008

§ 3. Løn- og pensionsvilkår

Stk. 1.

Aflønning og indbetaling af pensionsbidrag sker efter bestemmelser svarende til

- Organisationsaftale for socialrådgivere af den 14-03-2006 indgået mellem Hovedstadens Sygehusfællesskab og Dansk Socialrådgiverforening.
- Fællesoverenskomst af den 21-04-2006 indgået mellem Hovedstadens Sygehusfællesskab og Det Kommunale Kartel og Statsansattes Kartel.
- Overenskomst for socialrådgivere og socialformidlere af den 26-07-2005 indgået mellem KL, Frederiksberg Kommune, Dansk Socialrådgiverforening og HK/KOMMUNAL.
- Aftale for tjenestemandsansatte socialrådgivere og socialformidlere af den 26-07-2005 indgået mellem KL, Dansk Socialrådgiverforening og HK/KOMMUNAL.

De ansatte omfattes af ændringer af lønnen og pensionsbidrag, der er aftalt før overgangstidspunktet.

Stk. 2.

For alle ansatte pr. 31-12-2006 gælder at pensionsbidrag forsat indbetales til den pensionskasse, der var gældende før overgangstidspunktet.

Stk. 3.

For alle ansatte pr. 31-12-2006 gælder, at grundlønsindplaceringen indtil 31-03-2008 følger de i § 3, stk. 1, nævnte overenskomster/aftaler i H:S og KL.

Stk. 4.

Ved ændret lønsammensætning, som medfører lavere pensionsprocent, beholdes hidtidig pensionsprocent.

Stk. 5.

De ansatte omfattes af udmøntningsgarantigruppe 8.

BEMÆRKNINGER:

I perioden indtil 01-04-2008 kan den ansatte være omfattet af særvilkår på grundlag af lokale kutymer eller lokale aftaler, som var gældende i Hovedstadens Sygehusfællesskab,

HUR, Frederiksberg Kommune, Københavns Kommune eller Bornholms Regionskommune.

Særvilkår kan f.eks. udspringe af forhåndsaftaler, der er indgået før overgangstidspunktet, men hvor den ansatte først opfylder kriterierne efter dette. Som eksempel kan nævnes forhåndsaftaler, der fastlægger, at et tillæg ydes, når den ansatte har gennemført en bestemt uddannelse.

Et andet eksempel kan være aftaler, kutymen eller retningslinier om lokalt aftalte arbejdstidsregler, ret til frihed på særlige dage eller mærkedage og jubilæumsgratier.

Et tredje eksempel kan være aftaler om vilkår for den enkelte ansatte, der er indgået før overgangstidspunktet i henhold til rammeaftaler.

Sådanne vilkår kan kun opsiges i det omfang, de pågældende kutymen eller lokale aftaler mm. kunne opsiges før overgangen til regionen.

Dette gælder også åremålsaftaler, generationsskifteaftaler, aftaler om seniorstillinger og aftaler om fratrædelsesordninger, også selv om aftalen først udløber efter 01-04-2008.

Opmærksomheden henledes på den fælles vejledning om håndtering af forhåndsaftaler om løn i forbindelse med kommunalreformen udarbejdet af KL, Amtsrådsforeningen, Hovedstadens Sygehusfællesskab og Kommunale Tjenestemænd og Overenskomstansatte henholdsvis Sundhedskartellet.

§ 4. Bortfald af særvilkår inden 01-04-2008

Stk. 1.

En ikke-tjenestemand som er omfattet af særvilkårene i § 3 kan i perioden indtil 28-02-2007 vælge, at disse særvilkår bortfalder med virkning fra overgangstidspunktet den 01-01-2007. Den ansatte er herefter fuldt ud omfattet af overenskomst for socialrådgivere af den 21-03-2006, jf. dog stk. 5.

Stk. 2.

En ikke-tjenestemand kan i øvrigt fra den 01-03-2007 vælge, at særvilkårene i henhold til § 3 bortfalder med virkning fra den 1. i en måned. Valget foretages med mindst én måneds varsel. Den ansatte er

herefter fuldt ud omfattet af overenskomst for socialrådgivere af den 21-03-2006, jf. dog stk. 5.

Stk. 3.

En tjenestemand, kan i perioden indtil 28-02-2007 vælge, at særvilkårene i henhold til § 3 bortfalder med virkning fra overgangstidspunktet den 01-01-2007. Tjenestemanden er herefter fuldt ud omfattet af aftale for socialrådgivere af den 21-03-2006, jf. dog stk. 5.

Stk. 4.

En tjenestemand kan i øvrigt fra den 01-03-2007 vælge, at særvilkårene i henhold til § 3 bortfalder med virkning fra den 1. i en måned. Valget foretages med mindst én måneds varsel. Tjenestemanden er herefter fuldt ud omfattet af aftale for socialrådgivere af den 21-03-2006, jf. dog stk. 5.

BEMÆRKNINGER:

Ansættelsesmyndigheden skal orientere den (lokale) repræsentant for den forhandlingsberettigede organisation, når en ansat træffer valg i henhold til stk. 1-4. Valget er først bindende 10 arbejdsdage efter denne orientering.

Stk. 5.

Pensionsbidrag indbetales fortsat til den pensionskasse, der var gældende før overgangstidspunktet.

§ 5. Bortfald af særvilkår i forbindelse med ansøgt stillingsskift inden 01-04 2008

Stk. 1.

En ansat, som efter ansøgning bliver ansat i en anden stilling i en region, er med virkning fra denne ansættelse ikke omfattet af særvilkårene i § 3. Den ansatte er fra det tidspunkt fuldt omfattet af aftale for socialrådgivere af den 21-03-2006 eller overenskomst for socialrådgivere af den 21-03-2006, jf. dog stk. 3.

BEMÆRKNINGER:

Tilkendegivelser i forbindelse med ønskerunder og lignende, der indgår i ledelsens beslutningsgrundlag i forbindelse med indplacering i en stilling, betragtes ikke som ansøgt overgang.

Stk. 2.

Regionen og den ansatte kan aftale, at særvilkårene i § 3 gælder indtil 01-04-2008.

BEMÆRKNINGER:

Ved indplacering i det regionale/amtslige lønsystem forhandles og indgås aftale med (lokale) repræsentanter for den forhandlingsberettigede organisation i henhold til hidtidig praksis.

Stk. 3.

Pensionsbidrag indbetales fortsat til den pensionskasse, der var gældende før overgangstidspunktet.

Kapitel 3. Særvilkår fra 01-04-2008

§ 6 Bortfald af særvilkår fra 01-04-2008

Særvilkårene i denne aftale for ikke-tjenestemænd bortfalder med virkning fra 01-04-2008, jf. dog § 7. De ansatte er herefter fuldt ud omfattet af overenskomst for socialrådgivere af den 21-03-2006.

BEMÆRKNINGER:

De ansatte er omfattet af Aftale om løngaranti. Regionen orienterer de ansatte om de ændringer i deres ansættelsesvilkår, der sker pr. 01-04-2008. Eventuelle væsentlige ændringer i ansættelsesvilkårene skal varsles over for den ansatte med den pågældendes individuelle opsigelsesvarsel efter de almindelige ansættelsesretlige regler herom.

§ 7. Forhold fra 01-04-2008

Stk. 1.

Ansatte der på overgangstidspunktet oppebærer en højere pensionsprocent i henhold til:

- Organisationsaftale for socialrådgivere af den 14-03-2006 indgået mellem Hovedstadens Sygehusfællesskab og Dansk Socialrådgiverforening.
- Fællesoverenskomst af den 21-04-2006 indgået mellem Hovedstadens Sygehusfællesskab og Det Kommunale Kartel og Statsansattes Kartel.
- Overenskomst for socialrådgivere og socialformidlere af den 26-07-2005 indgået mellem KL, Frederiksberg Kommune, Dansk Socialrådgiverforening og HK/KOMMUNAL.

- **Aftale for tjenestemandsansatte socialrådgivere og socialformidlere af den 26-07-2005 indgået mellem KL, Dansk Socialrådgiverforening og HK/KOMMUNAL.**

bevarer denne pensionsprocent som en individuel rettighed ved fortsat ansættelse i samme stilling.

Stk. 2.

For ansatte pr. 31-12-2006, som stadig er beskæftiget i samme konkrete ansættelsesforhold, indbetales pensionsbidraget fortsat til den pensionskasse, der var gældende før overgangstidspunktet.

Stk. 3.

Ansatte der på overgangstidspunktet oppebærer en højere ATP-sats i henhold til ovenstående overenskomster/aftaler, jf. stk. 1, bevarer denne ATP-sats som en individuel rettighed ved fortsat ansættelse i samme stilling.

Kapitel 4. Ikrafttræden og ophør

§ 8. Ikrafttræden og ophør

Stk. 1.

Aftalen har virkning fra 01-01-2006 og gælder i perioden indtil udgangen af marts måned 2008 på hvilket tidspunkt den ophører uden opsigelse, jf. dog stk. 2.

Stk. 2.

§ 7 gælder også efter 01-04-2008. Bestemmelserne i § 7 kan opsiges skriftligt med 3 måneders varsel til en 31-03, dog tidligst til den 31-03-2008.

København, den 12-09-2007

For REGIONERNES LØNNINGS- OG TAKSTNÆVN:
Signe Friberg Nielsen

/ Tine Holst

32.32.1
Side 52

**For DANSK SOCIALRÅDGIVERFORENING:
Henning Breinholt**

/ Lars Kehlet Nørskov

BILAG TIL PROTOKOLLAT TIL OVERENSKOMST

1.

Der er enighed om, at de mellem H:S, Bornholms Regionskommune og Dansk Socialrådgiverforening centralt aftalte arbejdstidsaftaler for tjenestemænd og overenskomstansatte fortsætter efter deres indhold frem til den 31-03-2008 både for de pr. 31-12-2006 ansatte, og dem som ansættes den 01-01-2007 og senere. Fra den 01-04-2008 gælder de arbejdstidsregler/aftaler som fremgår af de respektive overenskomster/aftaler indgået mellem Amtsrådsforeningen (Regionernes Lønnings- og Takstnævn) og HK/KOMMUNAL.

I perioden indtil 31-03-2008 kan den ansatte ikke vælge sig over på Amtsrådsforeningens arbejdstidsregler.

2.

Der er enighed om, at lokale aftaler om decentral løn og arbejdstid i Hovedstadens Sygehusfællesskab og Bornholms Regionskommune fortsætter efter deres indhold ved overgangen til Amtsrådsforeningens overenskomst. Det gælder både for medarbejdere ansat den 31-12-2006 og medarbejdere, der ansættes den 01-01-2007 og senere. De lokale aftaler kan opsiges efter gældende regler herom.

