

REGIONERNES LØNNINGS- OG DANSK SOCIALRÅDGIVERFORENING
TAKSTNÆVN

OVERENSKOMST
for
socialrådgivere

****NYT** = Nyt i forhold til tidligere gældende overenskomst**

****NYT** med virkning fra dato = Hvis en bestemmelse træder i kraft efter overenskomstens ikrafttrædelse**

****NYT** pr. dato = Nyt efter overenskomstens ikrafttræden**

INDHOLDSFORTEGNELSE

KAPITEL 1. OVERENSKOMSTENS OMRÅDE	4
§ 1. OMRÅDE	4
KAPITEL 2. MÅNEDSLØNNEDE.....	4
§ 2. PERSONAFGRÆNSNING.....	4
§ 3. FUNKTIONÆRLOV	5
§ 4. LØNDANNELSEN	5
§ 5. GRUNDLØN	6
§ 6. FUNKTIONSLØN	8
§ 7. KVALIFIKATIONSLØN.....	10
§ 8. RESULTATLØN	11
§ 9. LØNUDBETALING.....	11
§ 10. PENSION 13,1%/13,4%/13,6/ 14,1% /13,6%/14,1%/ 14,5% /17,3%/ 17,7%	11
§ 11. ATP.....	13
§ 12. SUPPLERENDE SENIORBONUS.....	13
§ 13. ARBEJDSTID.....	14
§ 14. PLUSTID	14
§ 15. FORSKUDT TID, DELT TJENESTE, RÅDIGHEDSTJENESTE.....	15
§ 16. OVERARBEJDE	17
§ 17. TJENESTEDRAGT.....	18
§ 18. TJENESTEREJSER.....	18
§ 19. BARN 1. SYGEDAG. OG 2. SYGEDAG	19
§ 20. OPSIGELSE	19
§ 21. TJENESTEFRIHED	21

§ 22. MILITÆRTJENESTE	21
§ 23. ØVRIGE ANSÆTTELSESVILKÅR FOR MÅNEDSLØNNEDE	21
KAPITEL 3. TIMELØNNEDE	23
§ 24. PERSONAFGRÆNSNING	23
§ 25. LØN, LØNBEREGNING	23
§ 26. PENSION	23
§ 27. OPSIGELSE	23
§ 28. FRAVÆR AF FAMILIEMÆSSIGE ÅRSAGER	24
§ 29. ØVRIGE ANSÆTTELSESVILKÅR	24
KAPITEL 4. IKRAFTTRÆDELSBESTEMMELSER	24
§ 30 IKRAFTTRÆDEN OG OPSIGELSE	24
PROTOKOLLAT 2 – INDIVIDUEL KOMPETENCEUDVIKLING/ UDVIKLINGSPLAN	26
PROTOKOLLAT 3 – AFTALE OM VILKÅR FOR ANSATTE I FLEKSJOB ..	28
BILAG 2. VEJLEDENDE KRITERIER FOR FUNKTIONS- OG KVALIFIKATIONSLØN	30
BILAG 3 FOR SOCIALRÅDGIVERE SOM I FORBINDELSE MED STRUKTURREFORMEN OVERGÅR TIL ANSÆTTELSE I REGIONERNE FRA EN OVERENSKOMST MED H:S ELLER KL	32
PROTOKOLLAT OM AFTALER OM NEDGANG I KONTANTLØN VED INDGÅELSE AF LOKALE AFTALER OM PERSONALEGODER.	35

KAPITEL 1. OVERENSKOMSTENS OMRÅDE

****NYT****

§ 1. OMRÅDE

Stk. 1.

Overenskomsten omfatter socialrådgivere, der har gennemført uddannelsen som socialrådgiver eller socionom, og som ansættes i **regional** tjeneste.

BEMÆRKNINGER:

Medmindre anden aftale træffes mellem overenskomstens parter, jf. således bemærkningerne til § 5, finder overenskomstens bestemmelser anvendelse for socialrådgivere, uanset anvendt stillingsbetegnelse, der ansættes i regionerne på baggrund af en uddannelse som socialrådgiver eller socionom.

Pr. 1. april 2009 ændres overenskomstens stillingsbetegnelser, således at der fremover kun skelnes mellem socialrådgivere og ledere, jf. § 5, stk. 3.

Stk. 2.

Overenskomsten gælder endvidere for personale ved selvejende institutioner, med hvilke regioner indgår driftsaftaler med henblik på opfyldelsen af dem i lovgivningen pålagte forpligtelser.

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

Stk. 3.

Overenskomsten omfatter ikke tjenestemænd

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 1. oktober 2008 til og med den 1. november 2008 eller ansættelse fra den 15. april 2009 til og med den 15. maj 2009.

§ 3. FUNKTIONÆRLOV

For de ansatte gælder vilkår efter funktionærlovens bestemmelser, medmindre der er aftalt afvigelser herfra, jf. overenskomstens §§ 20 og 23.

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.

§ 4. LØNDANNELSEN

Stk. 1.

Løndannelsen består af 4 elementer: Grundløn, jf. § 5, funktionsløn, jf. § 6, kvalifikationsløn, jf. § 7 og resultatløn, jf. § 8 samt Fællesaftale om Ny Løn (OK [11.20.12](#))¹.

BEMÆRKNINGER:

Der skal i den enkelte region 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 1. april 1998 og pr. den 1. april 2000 fremgår af bilag 1.

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

¹ Regionernes OK-Samling benævnes fremover OK

Stk. 2.

De ansatte er omfattet af:

1. Fællesaftale om Ny Løn (OK [11.20.12](#)).
2. Aftale om udmøntningsgaranti af nye midler til lokal løndannelse (OK [11.20.03](#)).
3. Aftale om gennemsnitslønsgaranti (OK [11.20.05](#)).

Stk. 3.

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

****NYT****

BEMÆRKNINGER:

*Aftalen indebærer, at der skal udarbejdes en **skriftlig** udviklingsplan for den enkelte medarbejder. Der foretages en årlig opfølgning på udviklingsplanen. **De lokale parter kan udarbejde en oversigt over relevante kompetenceudviklingsinitiativer, herunder en oversigt over relevant efter-/videreuddannelse for faggruppen. For socialrådgivere vil relevant efter-/videreuddannelse bl.a. være diplom- og kandidatuddannelser indenfor det socialfaglige og beskæftigelsesmæssige område.***

Stk. 4.

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

****NYT** med virkning fra 1. april 2009**

§ 5. 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 Socialrådgiverforenings (lokale) repræsentant, hvordan forhandlingerne på Dansk Socialrådgiverforenings 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 (OK [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 tillæggelse af kvalifikations- og funktionsløn i en længere periode, forudsættes det derfor, at der i den enkelte re-

gion arbejdes målrettet for at anvende kvalifikations- og funktionslønkrITERIERNE og udvikle den enkeltes kvalifikationer og funktioner.

Stk. 2. – Indplacering gældende indtil 31. marts 2009

	Stillingsbetegnelse	Grundløn
		1. april 2008 til 31. marts 2009
1.	Socialrådgivere (basis)	29
2.	Ledere, mellemledere og specialister	35, 40, 46
3.	Specialister ved sygehuse	35, 40, 45
4.	Ledende socialrådgivere ved sygehuse	Aftales lokalt

BEMÆRKNINGER:

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

For ledende socialrådgivere ved sygehuse aftales grundlønnen lokalt. Grundlønnen skal som minimum udgøre løntrin 35 og kan ikke overstige løntrin 52.

For nye lederstillinger må de lokale parter vurdere stillingsindholdet i forhold til de øvrige lederstillinger i regionen 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 §§ 6 og 7.

Stk. 3. – Indplacering pr. 1. april 2009

Stillingsbetegnelse		Grundløn (løntrin og grundlønstillæg)	
		1. april 2008 til 31. marts 2009	1. april 2009
		Løntrin	Løntrin Tillæg 31. marts 2000 niveau
1.	Socialrådgivere	29 35 40 46	31 37 41 + 2.500 kr. 46 + 7.700 kr.
2.	Ledere	40 46	42 + 2.200 kr. 47 + 2.700 kr.

Stk. 4.

Grundlønsforhøjelsen pr. 1. april 2009 sker med fuldt gennemslag for alle, bortset fra ledere på hidtidigt grundløntrin 40 og 46, jf. stk. 6. Alle centralt aftalte trin/tillæg bevares. Alle lokalt aftalte trin/tillæg bevares, medmindre der lokalt er aftalt reduktion som følge af centralt aftalte ændringer.

Stk. 5.

I forbindelse med grundlønsændringerne pr. 1. april 2009 tages der stilling til allerede ansatte med ledelsesfunktioner indplaceret på grundløntrin 35 med henblik på afklaring af fremtidig grundlønsindplacering og ledelsesfunktioner.

Stk. 6.

For ledere sker grundlønsændringerne pr. 1. april 2009 uden fuldt gennemslag, men således at alle ledere på hidtidigt grundløntrin 40 sikres en lønfremgang på 8.100 kr. (31. marts 2000 niveau) og alle på hidtidigt grundløntrin 46 sikres en lønfremgang på 8.100 kr. (31. marts 2000 niveau).

For ledere, der har fået en lønforbedring i form af løntrin eller tillæg til det hidtidige grundløntrin, sker der modregning i disse lønde. Modregning kan foretages med indtil forskellen mellem hidtidigt og nyt grundløntrin.

BEMÆRKNINGER:

Der kan foretages modregning i udligningstillæg og lokalt aftalt funktions- og kvalifikationsløn.

Der kan ikke foretages modregning i overgangstrin/-tillæg og i centralt fastsat funktions- og kvalifikationsløn.

Lønnen skal sammensættes på ny ved nævnte grundlønsændring. I forbindelse hermed skal aftales i hvilke lønelementer, der skal ske modregning. Det forudsættes, at dette er afklaret, inden grundlønsændringen iværksættes.

Stk. 7.

For ledere, der ansættes den 1. april 2009 eller senere, sker indplaceringen på grundlønstrin 42 + tillæg på 2.200 kr. (31. marts 2000 niveau) eller grundlønstrin 47 + tillæg på 2.700 kr. (31. marts 2000 niveau) uden centralt aftalte tillæg på 8.100 kr. (31. marts 2000 niveau).

§ 6. 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** med virkning fra 1. april 2009**

Stk. 2.

Der er centralt aftalt følgende:

1. For socialrådgivere og ledende socialrådgivere ved døgninstitutioner for børn og unge og socialrådgivere, hvis væsentligste arbejdsområde er behandlingsarbejde med børn og familier, skal der lokalt indgås aftale om funktionsløn.
2. For socialrådgivere med grundløn på løntrin 29 (**pr. 1. april 2009: 31**), der er tillagt funktion som praktikvejleder eller uddannelsesansvarlig, skal der lokalt indgås forhåndsaftale om funktionsløn.
3. For miljøsocialrådgivere, jf. protokollat nr. 1, skal der lokalt indgås forhåndsaftale om funktionsløn.
4. Til socialrådgivere ved sygehuse, der er pålagt funktion som souschef/stedfortræder, aftales der decentralt funktionsløn herfor. **Pr. 1. april 2009 udgår bestemmelsen som central aftale. Ansatte, der pr. 31. marts 2009 oppebærer tillæg, bevarer dette som en personlig ordning, med mindre andet aftales.**
5. For ledende socialrådgivere ved sygehuse, som indgår i afdelingsledelse, ydes tillæg for funktionen på mindst 25.600 kr. (31. marts 2000 niveau). **Pr. 1. april 2009 udgår bestemmelsen som central aftale. Ansatte, der pr. 31. marts 2009 oppebærer tillæg, bevarer dette som en personlig ordning, med mindre andet aftales.**

Stk. 3.

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 (OK [11.17.1](#)).

Stk. 5.

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

BEMÆRKNINGER:

Funktionsløn, der ydes i form af tillæg aftalt den 1. juni 2002 eller senere, herunder tillæg aftalt med ikrafttræden fra den 1. april 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.

§ 7. 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** pr. 1. april 2009**

Stk. 2.

Der er centralt aftalt følgende:

1. For socialrådgivere med grundløn på løntrin 29 (**pr. 1. april 2009: 31**), der gennemfører en relevant diplom- eller kandidatuddannelse indenfor det socialfaglige område, skal der indgås decentral forhåndsaftale om kvalifikationsløn.
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 forhåndsaftale 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 forhåndsaftaler 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 ledere 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.

Stk. 6.

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

BEMÆRKNINGER:

Kvalifikationsløn, der ydes i form af tillæg aftalt 1. juni 2002 eller senere, herunder tillæg aftalt med ikrafttræden fra den 1. april 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.

****NYT****

§ 8. RESULTATLØN

Stk. 1.

Resultatløn kan ydes udover grundløn og eventuel funktions- og kvalifikationsløn.

BEMÆRKNINGER:

Resultatløn baseres på opfyldelse af bestemte målelige eller konstaterbare resultater af enten kvalitativ eller kvantitativ karakter.

Stk. 2.

I socialt arbejde skal der ved indgåelse af lokale aftaler om resultatløn rettes fokus på mulighederne for kvalitative forbedringer i opgavevaretagelsen med det formål at udvikle fagligheden og fremme nye arbejdsmetoder til gavn for borgerne.

§ 9. LØNUDBETALING

Lønnen udbetales månedsvis bagud.

****NYT** pr. 1. april 2010**

§ 10. PENSION 13,1%/13,4%/13,6/14,1%/13,6%/14,1%/14,5%/17,3%/17,7%

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, regioner og statsfinansierede eller koncessionerede virksomheder 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.

Stk. 4. – Gældende indtil 31. marts 2009

Det samlede pensionsbidrag udgør følgende procenter af de pensionsgivende lønde:

<u>Stillingsbetegnelse</u>	Grundløn	Procent
Socialrådgivere	29	13,1 %
Ledere mellemledere og specialister	35, 40	13,6 %
Ledere mellemledere og specialister	46	17,3 %
Socialrådgivere ved sygehuse	29	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 %

Stk. 5. – Gældende fra 1. april 2009 til 31. marts 2010

Det samlede pensionsbidrag udgør følgende procenter af de pensionsgivende lønde:

<u>Stillingsbetegnelse</u>	Grundløn (løntrin og grundlønstillæg)	Procent
Socialrådgivere	31	13,1 %
Socialrådgivere ved sygehuse	31	13,4 %
Socialrådgivere	37	13,6 %
Socialrådgivere	41 + 2.500 kr.	13,6 %
Socialrådgivere ved sygehuse	46 + 7.700 kr.	13,6 %
Socialrådgivere	46 + 7.700 kr.	17,3 %
Ledere	42 + 2.200 kr.	13,6 %
Ledere ved sygehuse	42 + 2.200 kr.	14,1 %
Ledere og ledere ved sygehuse	47 + 2.700 kr.	17,3 %

Stk. 6. – Gældende pr. 1. april 2010

Det samlede pensionsbidrag udgør følgende procenter af de pensionsgivende lønde:

<u>Stillingsbetegnelse</u>	Grundløn (løntrin og grundlønstillæg)	Procent
Socialrådgivere	31	14,1 %
	37	14,1 %
	41 + 2.500 kr.	14,5 %
	46 + 7.700 kr.	17,7 %
Ledere	42 + 2.200 kr.	14,5 %
	47 + 2.700 kr.	17,7 %

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

Stk. 7.

Betalt merarbejde til deltidsbeskæftigede, jf. § 16, er pensionsgivende. Pensionen beregnes af de pensionsgivende lønde.

Stk. 8.

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

****NYT****

Stk. 9.

For ansatte, der er fyldt 70 år, udbetales det efter overenskomsten gældende pensionsbidrag som løn, medmindre den ansatte ønsker bidraget indbetalt på en pensionsordning eller anvendt til køb af frihed.

Ønske om indbetaling på en pensionsordning eller anvendelse til køb af frihed rettes til ansættelsesmyndigheden og kan tidligst ændres efter et år.

Ved udbetaling som løn gælder følgende:

- Der beregnes ikke særlig feriegodtgørelse af beløbet.
- Beløbet er ikke pensionsgivende.
- Beløbet indgår ikke ved beregning af overarbejds- eller merarbejdsbetaling.

Ved køb af frihed foretages lønfradrag efter reglerne i § 3, stk. 1 i Aftale om lønberregning/lønfradrag for månedslønnet personale.

****NYT** med virkning fra 1. januar 2010**

§ 11. ATP

De ansatte er omfattet af ATP-ordningens D-sats, (pr. 1. januar 2010, C-satsen), jf. (OK [11.33.1](#)).

BEMÆRKNING:

Hvis lovgivningen om ATP ændres, udsendes rettelsesblad.

****NYT** med virkning fra 1. april 2009**

§ 12. SUPPLERENDE SENIORBONUS

Stk. 1.

For ansatte omfattet af Protokollat vedr. udmøntning af trepartsmidlerne til seniorinitiativer - protokollat til Aftale om seniorpolitik (OK [11.22.1](#)) ydes med virkning fra 1. april 2009 supplerende seniorbonus.

Den supplerende seniorbonus udgør:

60 år: 1,2 % af sædvanlig løn

61 år: 0,8 % af sædvanlig løn

62 år: 0,4 % af sædvanlig løn

BEMÆRKNINGER:

Den supplerende seniorbonus betyder, at der pr. 1. januar 2010 ydes 2% seniorbonus for alle medarbejdere omfattet af protokollatet.

Stk. 2.

Den supplerende seniorbonus kan konverteres til en seniorordning med et af følgende elementer eller kombinationer heraf:

- **kontant bonus**
- **ekstraordinær pensionsindbetaling**
- **særlige selvvalgte kompetenceforløb**

BEMÆRKNINGER:

Regler vedrørende konvertering følger af Protokollat vedr. udmøntning af trepartsmidlerne til seniorinitiativer.

§ 13. ARBEJDSSTID

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 spisepause.

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.

****NYT****

§ 14. PLUSTID

Stk. 1.

Der kan mellem de lokale parter indgås aftaler om plustid.

Aftalerne åbner mulighed for at den enkelte ansatte og arbejdsgiveren kan aftale en individuel arbejdstid for den ansatte, der er højere end fuldtidsansættelse.

Aftalerne skal bygge på frivillighed.

Stk. 2.

Den individuelt aftalte gennemsnitlige ugentlige arbejdstid kan maksimalt udgøre 42 timer.

Stk. 3.

Lønnen forhøjes forholdsmæssigt på grundlag af det aftalte timetal.

Stk. 4.

For overenskomstansatte indbetales der sædvanligt pensionsbidrag efter de satser og til den pensionskasse, som i øvrigt fremgår af overenskomsten.

Stk. 5.

Den forhøjede løn og pension udbetales under fravær, hvor der er ret til løn, f.eks. under sygdom, barselsorlov, ferie og omsorgsdage. Ligeledes lægges den forhøjede løn til grund ved beregning af f.eks. efterindtægt.

Stk. 6.

En individuel aftale om plustid kan af såvel den ansatte som arbejdsgiveren opsiges i henhold til funktionærlovens bestemmelser. For tjenestemænd kan aftalen opsiges med 3 måneders varsel til udgangen af en måned, medmindre andet aftales. Efter varslets udløb vender den ansatte tilbage til den beskæftigelsesgrad, som gjaldt før indgåelse af plustidsaftalen.

Stk. 7.

En ansat, der uansøgt afskediges fra sin stilling, har dog altid ret til at vende tilbage til sin tidligere beskæftigelsesgrad 3 måneder før fratrædelsestidspunktet, hvis vedkommende ønsker det.

BEMÆRKNING:

Rammeaftalen om decentrale arbejdstidsaftaler giver de lokale parter mulighed for i øvrigt at indgå aftaler som fraviger gældende centrale aftaler om arbejdstid.

Permanente ledige timer skal tilbydes deltidsansatte i henhold til Aftale om deltidsansattes adgang til et højere timetal før aftale om plustid kan indgås."

§ 15. 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. § 16, 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 forudsætning af 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. 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. marts 2000 niveau) pr. time (**pr. 1. april 2009, 22,21 kr. (31. marts 2000 niveau)**).

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. marts 2000 niveau) pr. time (**pr. 1. april 2009, 18,49 kr. (31. marts 2000 niveau)**).

Stk. 5.

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

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. marts 2000 niveau) (**pr. 1. april 2009, 33,61 kr. (31. marts 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 Regionernes Lønnings- og Takstnævn og visse organisationer indgåede aftale vedrørende arbejdstid og rådighedstjeneste for pædagogisk personale m.fl. beskæftiget ved døgninstitutioner (OK [11.05.04.01](#)).

BEMÆRKNINGER:

Dette indebærer bl.a., at socialrådgivere omfattes af den i tilknytning hertil indgåede aftale om hviletid og fridøgn af august 1981 (OK [11.10.11](#)) samt aftale om vederlag for deltagelse i feriekolonier til pædagogisk personale ved døgninstitutioner m.v. (OK [11.05.06.01](#)).

§ 16. OVERARBEJDE

****NYT****

Stk. 1.

Socialrådgivere med grundløn 29 (**pr. 1. april 2009: 31**) og socialrådgivere med grundløn 35 (**pr. 1. april 2009: 37**) med en fastsat højeste tjenestetid er omfattet af stk. 3 - 9.

Stk. 2.

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

BEMÆRKNINGER:

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 periodevis deltager i vagtarbejde og/eller arbejde uden for dagarbejdstiden. Reglen tilsigter ikke, at ledere i større omfang end tidligere deltager i ovennævnte.

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. marts 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 overarbejdets 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 DS-region træffes aftale om, at afspadsering finder sted på et senere tidspunkt.

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 **38** får overarbejdsbetaling efter løntrin **38**.

Stk. 9.

Den timeløn, som er nævnt i stk. 8, beregnes som 1/1924 af årslønnen, jf. §§ 5-8 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.

****NYT** med virkning fra 1. april 2009**

§ 17. 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. marts 2000 niveau) årligt eller, hvis der ydes fri vask, 1.210 kr. (31. marts 2000 niveau) årligt. For ansatte ved amtssundhedsplejerskeinstitutionerne ydes dog en beklædningsgodtgørelse på 4.200 kr. årligt (31. marts 2000 niveau).

Bestemmelse udgår pr. 1. april 2009. Ansatte, der pr. 31. marts 2009 oppebærer tillæg, bevarer dette som en personlig ordning, med mindre andet aftales.

§ 18. TJENESTEREJSER

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

§ 19. BARNS 1. SYGEDAG OG 2. SYGEDAG

****NYT** med virkning fra 1. april 2009**

Stk. 1.

Den ansatte har efter anmodning i det enkelte tilfælde adgang til hel eller delvis tjenestefrihed på et barns første (**pr. 1. april 2009: og anden**) 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 og 2. 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.

§ 20. 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 orien-

teres 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 i regionen 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 over for regionen inden en måned efter forhandlingen med kopi til Regionernes Lønnings- og Takstnævn (RLTN).

****NYT****

Stk. 6.

Et afskedigelsesnævn består af 5 medlemmer, hvoraf 2 udpeges af RLTN og 2 udpeges af Dansk Socialrådgiverforening hvorefter disse i forening peger på en opmand. Parterne retter herefter henvendelse til Arbejdsrettens formand med anmodning om udpegning af opmanden. Kan enighed om indstilling ikke opnås, anmoder parterne Arbejdsrettens formand om at udpege en opmand. Opmanden fungerer som nævnets formand.

BEMÆRKNINGER:

Udpegning af opmanden finder i øvrigt sted i henhold til bestemmelserne i Lov om Arbejdsretten og faglig voldgiftsretter, kap 2."

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 regionen 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.

§ 21. 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 5 år, og det er ansættelsesmyndighedens ansvar, at der er en stilling ledig til den pågældende ved tjenestefrihedens ophør.

§ 22. MILITÆRTJENESTE

Under socialrådgiveres indkaldelse til aftjening af værnepligt m.v. gælder reglerne i funktionærloven (OK [11.03.1](#)).

****NYT****

§ 23. ØVRIGE ANSÆTTELSESVILKÅR FOR MÅNEDSLØNNEDE

Følgende aftaler i Protokollat om generelle ansættelsesvilkår (OK [11.32.1](#)) gælder (nummereringen henviser til Protokollatets numre og til Regionernes OK-Samling):

1. Ansættelsesbreve (OK [11.21.1](#))
2. Lønninger (OK [21.03.1](#))
- 4. Løngaranti for ansatte omfattet af opgave- og strukturreformen (OK [11.20.22](#))**
5. Beskæftigelsesanciennitet (OK [11.13](#)).
6. Midlertidig tjeneste i højere stilling (funktion) (OK [21.07.1](#)).
7. Lønberegning/lønfradrag (OK [11.12.1](#)).
8. Åremålsansættelse (OK [21.15.1](#)).
11. Gruppeliv (OK [11.11.1](#)).
12. Tilrettelæggelse af arbejdstid (OK [11.05.00](#))
13. Decentrale arbejdstidsaftaler (OK [11.05.02](#)).
14. Deltidsarbejde (OK [11.28.1](#)).
- 15. Deltidsansattes adgang til højere timetal (OK [11.28.1](#))**
16. Tidsbegrænset ansættelse (OK [11.27.1](#)).
17. Merarbejde til tjenestemænd uden højeste tjenestetid (OK [21.18.1](#)).

18. Konvertering af ulempetillæg (OK [11.17.1](#)).

19. Tele- og hjemmearbejde (OK [11.26.1](#)).

20. Ferie (OK [11.04.1](#)).

21. Barsel mv. (OK [11.09.2](#)).

22. Tjenestefrihed uden løn (OK [11.30.1](#)).

23. Seniorpolitik (OK [11.22.1](#)).

24. Integrations- og oplæringsstillinger (OK [11.34.1](#))

25. Befordringsgodtgørelse (OK [21.14.1](#)).

26. Kompetenceudvikling (OK [11.16.2](#)).

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

27. Socialt kapital (OK [11.08.1](#)).

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

28. Trivsel og sundhed (OK [11.35.1](#))

29. Kontrolforanstaltninger (OK [11.16.4](#))

30. Virksomhedsoverenskomster (OK [11.24.1](#)).

31. Retstvistaftalen (OK [21.04.2](#)).

32. SU og tillidsrepræsentanter (OK [11.06.1](#)).

33. MED og tillidsrepræsentanter (OK [11.06.2](#)).

34. Sammenhængende personalepolitisk drøftelser

35. Aftale om statistikgrundlag for de lokale forhandlinger (OK [11.20.04](#)).

KAPITEL 3. TIMELØNNEDE

§ 24. 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.

§ 25. LØN, LØNBEREGNING

Stk. 1.

Timelønnen beregnes som 1/1924 af lønnen i henhold til §§ 5-8 og bilag 1.

§ 26. 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 1. juni 2002.

Når pensionsretten er opnået, indbetales pensionsbidrag uanset timetal.

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

Stk. 2.

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

Stk. 3.

§ 10, stk. 4 – 9 finder tilsvarende anvendelse.

§ 27. OPSIGELSE

For timelønnede socialrådgivere vil opsigelse fra såvel regionens 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.

§ 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 (OK [11.09.2](#)).

§ 29. ØVRIGE ANSÆTTELSESVILKÅR

I øvrigt gælder følgende bestemmelser som for månedslønnede:

- § 4. Løndannelsen
- § 11. ATP
- § 13. Arbejdstid
- § 15. Forskudt tid, delt tjeneste, rådighedstjeneste
- § 16. Overarbejde/deltidsbeskæftigedes merarbejde
- § 18. Tjenesterejser
- § 23. Øvrige ansættelsesvilkår for månedslønnede, bortset fra punkt 7-8, 17 og 20.

KAPITEL 4. IKRAFTTRÆDELSBESTEMMELSER

****NYT****

§ 30 IKRAFTTRÆDEN OG OPSIGELSE

Stk. 1.

Overenskomsten har - hvor intet andet er anført - virkning fra **den 1. april 2008**.

Stk. 2.

Overenskomsten kan opsiges med 3 måneders varsel til en 31. marts, dog tidligst til den **31. marts 2011**. Opsigelsen skal ske skriftligt.

Stk. 3.

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

København, den 30. januar 2009

For REGIONERNES LØNNINGS- OG TAKSTNÆVN:
Signe Friberg Nielsen

/ Ole Lund Jensen

For DANSK SOCIALRÅDGIVERFORENING:
Ulrik Frederiksen

/ Lars Kehlet Nørskov

PROTOKOLLAT 1. MILJØSOCIALRÅDGIVERE

1. Miljøsocialrådgivere udfører forebyggende, opfølgende 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 (OK [11.17.1](#)).

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

København, den 30. januar 2009

For REGIONERNES LØNNINGS- OG TAKSTNÆVN:
Signe Friberg Nielsen

/ Ole Lund Jensen

For DANSK SOCIALRÅDGIVERFORENING:
Ulrik Frederiksen

/ Lars Kehlet Nørskov

****NYT****

PROTOKOLLAT 2 – INDIVIDUEL KOMPETENCEUDVIKLING/ UDVIKLINGSPLAN

Aftale om kompetenceudvikling indgået mellem KTO og Regionernes Lønnings- og Takstnævn er gældende for ansatte omfattet af denne overenskomst.

I tilknytning til aftalen er aftalt følgende for socialrådgivere.

Der henvises til vejledning om Aftale om individuel kompetence-udvikling/udviklingsplan, som findes på www.personaleweb.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.eks. kompetencegivende uddannelser, som er arbejdsmæssigt relevante) og kompetenceudvikling i bredere forstand.

Kompetenceudvikling indgår som et naturligt element i den enkelte regions personalepolitik.

§ 2. INDIVIDUEL UDVIKLINGSPLAN OG OPFØLGNING

Stk. 1.

Der skal udarbejdes en **skriftlig** 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.

BEMÆRKINGER:

Med henblik på at kvalificere dialogen om den enkelte medarbejders udviklingsplan kan der udarbejdes en oversigt over relevante kompetenceudviklingsinitiativer, herunder en oversigt over relevant efter- og videreuddannelse for faggruppen.

I forbindelse med udarbejdelse af individuelle udviklingsplaner kan der peges på muligheden for at få foretaget realkompetencevurdering, der indebærer en konkret vurdering af den enkeltes muligheder for merit eller lignende i forbindelse med efter- og videreuddannelse.

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, f.eks. på grund af barsel, længerevarende sygdom e.l.

BEMÆRKINGER:

Opmærksomheden henledes på Bilag til aftale om kompetenceudvikling, hvoraf det fremgår i pkt. 9, at individuelle udviklingsplaner er en forudsætning for ansøgning om trepartsmidler fra de puljer, der er afsat til øget kompetenceudvikling.

§ 3. DRØFTELSE

Stk. 1.

Der afholdes en årlig drøftelse i det øverste medindflydelses- og medbestemmelsesudvalg om regionens 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.

Regionen og organisationens (lokale) repræsentant drøfter tilrettelæggelsen af udarbejdelsen af udviklingsplanerne. Inden udgangen af 2009 gør de lokale parter status over udarbejdelsen af planerne og drøfter erfaringerne med anvendelsen af disse.

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 30. januar 2009

For REGIONERNES LØNNINGS- OG TAKSTNÆVN:
Signe Friberg Nielsen

/ Ole Lund Jensen

For DANSK SOCIALRÅDGIVERFORENING:
Ulrik Frederiksen

/ Lars Kehlet Nørskov

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 forhåndsftaler, 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 parter deltage. 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 30. januar 2009

For REGIONERNES LØNNINGS- OG TAKSTNÆVN:
Signe Friberg Nielsen

/ Ole Lund Jensen

For DANSK SOCIALRÅDGIVERFORENING:
Ulrik Frederiksen

/ Lars Kehlet Nørskov

BILAG 1. OVERGANGSBESTEMMELSER I FORBINDELSE MED OVERGANG TIL NY LØNDANNELSE

1.

Medarbejdere, som var ansat den 31. marts 1998, bevarer i forbindelse med overgang til ny løndannelse pr. den 1. april 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 1. april 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 1. april 1998 blev omfattet af følgende overgangsordning:

- 1 løntrin

samt ansatte, der med virkning fra den 1. april 2000 blev ydet

- 1 personligt løntrin

bevarer denne ordning under ansættelsen i regionen.

3.

Specialkonsulenter ved de 5 statslige specialkonsulentordninger og de 4 statslige videnscentre, der blev overført til amterne og Københavns Kommune pr. den 1. juli 1998, blev tilsvarende indplaceret pr. den 1. april 2000 i henhold til 1997-overenskomstens bestemmelser. Indplaceringen skete på grundløn = løntrin 33. De overførte specialkonsulenter bevarer under ansættelsen som specialkonsulenter hidtidig pensionsordning som en personlig ordning.

4.

Overgangstillægget kan ikke modregnes i funktions- og kvalifikationsløn og udlignings-tillægget under den pågældendes ansættelse i amtet, dog bortset fra forfremmelser til leder- og specialistgrundlønninger. Overgangstillægget indgår ikke i vurderingen af hvilken funktions- og kvalifikationsløn, der skal aftales for den pågældende fremover.

BILAG 2. VEJLEDENDE KRITERIER FOR FUNKTIONS- OG KVALIFIKATIONS- LØN

FUNKTIONS- LØN

Vejledende kriterier

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 narko- misbrugere)
- Arbejde ved geografisk adskilte institutioner
- Socialrådgivere tilknyttet lukkede/sikrede afdelinger.

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

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.

BILAG 3 FOR SOCIALRÅDGIVERE SOM I FORBINDELSE MED STRUKTURREFORMEN OVERGÅR TIL ANSÆTTELSE I REGIONERNE FRA EN OVERENSKOMST MED H:S ELLER KL

Bilaget omfatter ansatte, som i forbindelse med strukturreformen overgik til ansættelse i en region, og som før overgangstidspunktet var omfattet af en følgende aftale/overenskomster

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

og som opfylder betingelserne for at være omfattet af:

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

For ovenstående personale gælder

Stk. 1.

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

- Organisationsaftale for socialrådgivere af den 14. marts 2006 indgået mellem Hovedstadens Sygehusfællesskab og Dansk Socialrådgiverforening.
- Fællesoverenskomst af den 21. april 2006 indgået mellem Hovedstadens Sygehusfællesskab og Det Kommunale Kartel og Statsansattes Kartel.
- Overenskomst for socialrådgivere og socialformidlere af den 26. juli 2005 indgået mellem KL, Frederiksberg Kommune, Dansk Socialrådgiverforening og HK/KOMMUNAL.
- Aftale for tjenestemandsansatte socialrådgivere og socialformidlere af den 26. juli 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. december 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 ret til ved fortsat ansættelse i samme stilling.

Ovenstående særvilkår kan opsiges skriftligt med 3 måneders varsel til en 31. marts, dog tidligst til den 31. marts 2008.

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. december 2006 og medarbejdere, der ansættes den 1. januar 2007 og senere. De lokale aftaler kan opsiges efter gældende regler herom.

****NYT* pr. 12-04-2010**

**REGIONERNES LØNNINGS- OG
TAKSTNÆVN**

**DANSK SOCIALRÅDGIVERFORE-
NING**

**PROTOKOLLAT OM AFTALER OM NEDGANG I KONTANTLØN VED IND-
GÅELSE AF LOKALE AFTALER OM PERSONALEGODER**

Parterne er enige om, at der mellem regionen og (lokale) repræsentanter for den forhandlingsberettigede organisation kan indgås aftale om, at regionen og den ansatte kan indgå aftale om nedgang i kontantløn for at modtage personalegoder.

Aftalen kan angå såvel nedgang i de centralt aftalte løndele som nedgang i de lokalt aftalte løndele.

Lønaflædede ydelser (som fx pension og feriegodtgørelse) beregnes på grundlag af bruttolønnen, dvs. den enkeltes aflønning forud for det løntræk, der finder sted som følge af aftalen mellem regionen og den ansatte.

Parterne er enige om, at hidtidig regional praksis vedrørende tiltag om trivsel og sundhed mv. (Aftale om trivsel og sundhed) samt uddannelse og kompetenceudvikling ikke påvirkes af aftalen, ligesom aftalen ikke ændrer arbejdsgivers praksis for at stille de arbejdsredskaber, der er nødvendige for arbejdets udførelse, til rådighed for medarbejderen. Krav om indgåelse af individuelle aftaler om nedgang i kontantløn kan ikke gøres til en forudsætning for ansættelsen.

BEMÆRKNING

Efter beslutning i Regionernes Lønnings- og Takstnævn kan den enkelte region indgå aftaler om nedgang i kontantløn for personalegoder efter følgende retningslinjer og i det nævnte omfang:

- 1. Aftalen må kun vedrøre skattebegünstigede personalegoder og skal være overensstemmende med skattelovgivningen.*
- 2. Regionen skal som arbejdsgiver have en saglig interesse i ydelsen af det personalegode, der er genstand for aftalen.*
- 3. Adgangen er begrænset til at omfatte følgende kategorier af personalegoder:*
 - a) Multimedier*
Ordninger der har en arbejdsmaessig relevans med henblik på at fremme effektiviteten og fleksibiliteten i opgaveløsningen, herunder at understøtte dialogen og kommunikationen mellem arbejdsgiveren og medarbejderen.
(fx datakommunikation, bredbånd, telefon, mobiltelefon).
 - b) Sundhedsordninger*
Ordninger der tilbydes som led i en generel personalepolitik og har til formål at fremme en forebyggende og helbredende indsats i for-

*hold til medarbejdernes sundhed og arbejdsmiljø med henblik på at opnå effekter som fx øget trivsel på arbejdspladsen og nedbringelse af sygefraværet.
(fx massage, fysioterapi, kiropraktor, rygestopkurser, kostvejledning, psykologhjælp, helbredsundersøgelse, zoneterapi).*

Specifikt vedr. sundhedsordninger kan der ikke etableres ordninger for medarbejdere, omfattet af offentlige overenskomster, i form af nedgang i kontantløn, hvor den konkrete ordning betyder, at disse medarbejdere får en fortrinsadgang til offentlige ydelser eller tilsvarende ydelser udbudt af private udbydere. Dette betyder, at almindelige regler om visitation skal følges.

c) Befordring

Ordninger der har til formål at understøtte rekruttering og fastholdelse af medarbejdere, hvor arbejdspladsens geografiske placering og/eller medarbejderes bopælsstatus vil kunne virke hæmmende herfor.

(fx parkeringsplads/-kort, offentlig transport (bus, tog, fly), brobizz/færgeabonnement).

d) Øvrige

Ordninger der understøtter medarbejdernes mulighed for konkret og/eller mere generelt at kunne varetage sit arbejde.

(fx aviser/tidsskrifter, uddannelser, coaching - hvis erhvervsmæssigt relevant)

Protokollatet træder i kraft ved udsendelsen.

Protokollatet kan opsiges skriftligt af hver af parterne med 3 måneders varsel til den 1. i en måned. Lokale og individuelle aftaler efter dette protokollat fortsætter efter protokollats opsigelse uændret, til de bortfalder eller opsiges i henhold til bestemmelsen herom i de lokale og/eller individuelle aftaler, idet parterne forudsætter, at sådanne aftaler indeholder en bestemmelse om opsigelse.

BEMÆRKNING

Organisationen har tilkendegivet, at protokollatet er indgået på grundlag af Regionernes Lønnings- og Takstnævns beslutning om, hvad der er adgang til at indgå aftale om jfr. pkt. 3 a-d i ovenstående bemærkning. Regionernes Lønnings- og Takstnævn har tilkendegivet, at organisationen orienteres om evt. ændringer heri, således at organisationen gives mulighed for at opsiges protokollatet, jf. protokollatets opsigelsesbestemmelse. Opsiges protokollatet, kan der ikke i opsigelsesperioden indgås nye lokale eller individuelle aftaler om emner ud over det i pkt. 3 a-d nævnte.

København, den 12-04-2010

For REGIONERNES LØNNINGS- OG TAKSTNÆVN

Signe Friberg Nielsen

/ Ole Lund Jensen

For DANSK SOCIALRÅDGIVERFORENING

Ulrik Frederiksen

/ Susanne Fagerlund

