

Overenskomst

Ledende værkstedspersonale
mv. ved klientværksteder

Overenskomst for ledende værkstedspersonale mv. ved klientværksteder

KL

Dansk Metal

FOA

Ledernes Hovedorganisation

Socialpædagogerne

Indholdsfortegnelse	Side
Kapitel 1. Områdeafgrænsning	4
§ 1. Hvem er omfattet.....	4
§ 2. Hvor kan man ansættes.....	5
§ 3. Afgrænsning – månedslønnede og timelønnede.....	5
Kapitel 2. Månedslønnede	6
§ 4. Løn.....	6
§ 5. Grundløn.....	6
§ 6. Funktionsløn.....	8
§ 7. Kvalifikationsløn.....	9
§ 8. Resultatløn.....	9
§ 9. Funktionærlov.....	10
§ 10. Pension.....	10
§ 11. ATP.....	13
§ 12. Frit valg.....	13
§ 13. Arbejdstid.....	14
§ 14. Højere individuel arbejdstid (Forsøgsordning indtil 31. marts 2026).....	14
§ 15. Barns 1. og 2. sygedag.....	15
§ 16. Koloniphold og ferierejser for grupper.....	16
§ 17. Udgifter til tjenesterejser.....	16
§ 18. Opsigelse.....	16
§ 19. Arbejdstøj.....	19
§ 20. Øvrige ansættelsesvilkår (månedslønnede).....	19
Kapitel 3. Timelønnede	20
§ 21. Løn, lønberegning og lønudbetaling.....	20
§ 22. Pension.....	20
§ 23. Arbejdstid.....	21
§ 24. Opsigelse.....	21
§ 25. Øvrige ansættelsesvilkår (timelønnede).....	21
Kapitel 4. Ikrafttræden og opsigelse	22
§ 26. Ikrafttræden og opsigelse.....	22
Protokollat 1- Overgangsbestemmelser i forbindelse med ikrafttræden af ny løndannelse, indplacering	23
§ 1. Ansatte, der overgik til ny løndannelse pr. 1. april 1998.....	23
§ 2. Indplacering i forbindelse med grundlønforbedring for værkstedsassistenter med relevant faglig uddannelse og socialpædagoger, jf. overenskomstens § 5, stk. 2.....	23
§ 3. Værkstedsassistenter uden relevant faglig uddannelse.....	23
Protokollat 2 – Vilkår for ansatte, som i forbindelse med en kommunes overtagelse af regionale tilbud efter lov om social service overgik til ansættelse i en kommune i perioden fra 1. januar 2009 til 31. marts 2011.	25
Kapitel 1. Personafgrænsning	25
§ 1. Hvem er omfattet.....	25

§ 2. Pension	25
§ 3. Fastfrysning af lønnen	25
§ 4 Aftrapning af løn i forbindelse med væsentlig stillingsændring.....	25
§ 5. Særligt vedrørende tjenestemænd.....	26
Protokollat 3 – Kompetenceudvikling/udviklingsplan.....	27
§ 1. Formål.....	27
§ 2. Individuel udviklingsplan og opfølgning.....	27
§ 3. Drøftelse	28
Protokollat 4 – Aftale om vilkår for ansatte i fleksjob	29
§ 1. Ansat før 1. januar 2013	29
§ 2. Ansat 1. januar 2013 og senere.....	29
Protokollat 5 – Aftaler om nedgang i kontantløn ved indgåelse af lokale aftaler om personalegoder	31
Bilag A – Grundlønsindplacering pr. 1. april 2003	34
Bilag B – Vejledende kriterier for funktions- og kvalifikationsløn	36
Bilag C – Vejledende bilag om Aftaler i Protokollat om generelle ansættelsesvilkår (04.00)	38

Kapitel 1. Områdefælgning

§ 1. Hvem er omfattet

Stk. 1

Overenskomsten omfatter:

- a) Værkstedsassistenter med og uden relevant faglig uddannelse
- b) Souschefer/stedfortrædere
- c) Værkstedsledere, og
- d) Institutionsledere

i hvis arbejdsfunktion indgår klientbehandlende arbejde, som er ansat

- 1. i KL's forhandlingsområde, på en institution som nævnt i § 2,
- 2. i virksomheder, som har bemyndiget KL til med bindende virkning at indgå overenskomst mv., eller
- 3. på selvejende institutioner svarende til de under i § 2, pkt. A, B og C nævnte, med hvilke kommunalbestyrelsen har indgået driftsoverenskomst.

Bemærkning:

KL's forhandlingsområde er alle kommuner, alle kommunale fællesskaber i henhold til den kommunale styrelseslovs § 60, trafikselskaber, alle selvstyrehavne og alle selvejende dag- og døgninstitutioner for børn og unge og selvejende institutioner for voksne, jf. kap. 18, 19 og 20 i lov om social service, som kommunen har indgået driftsaftale med, og hvor løn- og ansættelsesvilkårene er omfattet af Kommunernes Lønningsnævns tilsyn.

KL meddeler overenskomstens parter, når der indgås serviceaftale med en virksomhed.

Oversigt over virksomheder, som har afgivet bemyndigelse til KL, jf. pkt. 2, findes i KL's Løn og Personale, afsnit 01.30.

Det forudsættes, at klienterne beskæftiges med eksternt eller intern produktion.

Overenskomsten omfatter ikke personale i terapier eller "afdelingsbeskæftigelse". Overenskomsten omfatter endvidere bl.a. ikke stillinger som støttearbejder, hvilket er stillinger, som primært er oprettet for at stabilisere produktionen.

Stk. 2

Ved ansættelse som værkstedsassistent forudsættes, at ansøgeren har gennemført en egentlig håndværksmæssig uddannelse, dokumenteret ved svendebrev eller anden relevant erhvervsuddannelse (tidligere EFG- og lærlingeuddannelse).

Stk. 3

Ved ansættelse ved de i § 2, stk. 1, pkt. a), og stk. 3, pkt. b), nævnte institutioner (og tilsvarende selvejende institutioner), ligestilles uddannelsen som social- og sundhedsassistent eller plejer med håndværkeruddannelsen.

Stk. 4

Ved ansættelse ved de i § 2 stk. 1, pkt. b), og stk. 2, pkt. a)-c), samt stk. 3, pkt. b), nævnte institutioner (og tilsvarende selvejende institutioner), ligestilles en pædagoguddannelse med håndværkeruddannelsen.

Bemærkning:

Hvor en pædagoguddannet ønskes ansat som socialpædagog, sker ansættelse i henhold til overenskomsten for pædagogisk uddannet personale ved døgninstitutioner m.v. (64.01).

Socialrådgiveruddannede ansættes i henhold til overenskomst med Dansk Socialrådgiverforening.

Stk. 5

Overenskomsten omfatter ikke tjenestemænd og reglementsansatte.

§ 2. Hvor kan man ansættes

Stk. 1 KL's forhandlingsområde, bortset fra Københavns Kommune og Frederiksberg Kommune.

- a) Revalideringsvirksomheder, beskyttede værksteder mv.
- b) Værksteder for personer med vidtgående betydelig og varig nedsat fysisk eller psykisk nedsat funktionsevne.
- c) Tidligere amtskommunale og regionale forsorgshjem, der pr. 1. januar 2007 eller senere er overgået til en kommune.
- d) Selvejende forsorgshjem, der tidligere har haft driftsoverenskomst med et amt eller en region, og hvor en kommune 1. januar 2007 eller senere har overtaget driftsoverenskomsten.

Stk. 2 Københavns Kommune

- a) Værksteder for personer med betydelig og varig nedsat fysisk eller psykisk funktionsevne.
- b) Døgninstitutioner for personer med betydelig og varig nedsat fysisk eller psykisk funktionsevne.
- c) Selvejende revalideringsinstitutioner og beskyttede virksomheder hvormed Københavns Kommune har indgået driftsoverenskomst i medfør af bestemmelserne i lov om social service.

Bemærkning:

Vedr. § 2, stk. 2, pkt. c): Metal Hovedstaden samt FOA har forhandlingsretten vedrørende stillinger indenfor dette område.

Stk. 3 Frederiksberg Kommune

- a) Forsorgshjem.
- b) Værksteder for personer med betydelig og varig nedsat fysisk eller psykisk funktionsevne.

§ 3. Afgrænsning – månedslønnede og timelønnede

Stk. 1

Ansatte, som er ansat til mere end 1 måneds beskæftigelse, aflønnes med månedsløn, jf. kapitel 2.

Bemærkning:

Mere end 1 måneds beskæftigelse er fx ansættelse fra 1. november til og med 1. december samme år eller ansættelse fra 16. januar til og med 16. februar samme år.

Stk. 2

Ansatte, som er ansat til højst 1 måneds beskæftigelse, aflønnes med timeløn, jf. kapitel 3.

Bemærkning:

Højst en måneds beskæftigelse er fx ansættelse fra 1. november til og med 30. november samme år eller ansættelse fra 16. januar til og med 15. februar samme år.

Kapitel 2. Månedslønnede

§ 4. Løn

Stk. 1

Lønnen består af 4 elementer:

1. Grundløn, jf. § 5,
2. Funktionsløn, jf. § 6,
3. Kvalifikationsløn, jf. § 7,
4. Resultatløn, jf. § 8.

Stk. 2

De ansatte er omfattet af:

1. Fællesaftale om lokal løndannelse for pædagogisk område (09.06), eller Lederaftalen om samme.
2. Aftale om udmøntningsgaranti af nye midler til lokal løndannelse (09.20) (gælder ikke ledere), og
3. Aftale om gennemsnitsløngaranti (09.21).

Stk. 3

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

Stk. 4

Medmindre andet er anført, er samtlige tillæg pensionsgivende, årlige og i 31/3 2000-niveau.

Stk. 5

Lønnen udbetales månedsvis bagud.

Stk. 6

De ansatte får en specificeret oversigt over den udbetalte løn samt evt. indbetalte pensionsbidrag. Følgende tekst skal stå på specifikationen: "1/3 af det samlede pensionsbidrag er egetbidraget".

§ 5. Grundløn

Stk. 1

Grundlønnen for basispersonale dækker de funktioner, en medarbejder i en basisstilling er i stand til at varetage som nyansat/nyuddannet/uerfaren.

Grundlønnen for ledere dækker de funktioner, der forventes varetaget af en nyudnævnt/nyansat leder/souschef/stedfortræder.

Stk. 2

Grundlønnen er:

Stillingsbetegnelse	Løntrin pr. 1. april 2022	Løntrin pr. 1. april 2025
Værkstedsassistent med relevant faglig uddannelse	27 + 900 kr.	[O.24]27 + 1.125 kr.[O.24]
Værkstedsassistent uden relevant faglig uddannelse	21 + 720 kr.	[O.24]21 + 1.109 kr.[O.24]
Institutionsleder	41 + 3.500 kr. eller 49 + 3.500 kr.	41 + 3.500 kr. eller 49 + 3.500 kr.
Souschef/stedfortræder	36 + 4.465 kr. eller 42 + 4.465 kr.	36 + 4.465 kr. eller 42 + 4.465 kr.
Værkstedsleder	36 + 4.465 kr.	36 + 4.465 kr.

Lønseddeltekst: Grundløn og grundlønstillæg

Bemærkning:

Vedrørende relevant faglig uddannelse henvises til bestemmelserne i § 1. Værkstedsassistenter med anden uddannelse forelægges de kommunale forhandlingsparter.

Stk. 3

[O.24] Grundlønshøjelsen pr. 1. april 2025 sker med fuldt gennemslag. Alle centralt aftalte trin/tillæg bevares. Dog foretages modregning i udligningstillæg, medmindre andet er aftalt. Alle lokalt aftalte trin/tillæg bevares, medmindre der lokalt er aftalt reduktion som følge af centralt aftalte ændringer.

Ansatte med personlige lønordninger/lønindplaceringer er ikke omfattet heraf.[O.24]

Stk. 4

For ledere og stedfortrædere/souschefer, der var ansat pr. 31. marts 2003 og til hvem arbejdsgiver har valgt at give grundlønshøjelsen pr. 1. april 2003 som et pensionsgivende tillæg svarende til forskellen mellem gammel og ny grundløn, jf. overenskomst 2002 (se Bilag A), er grundlønstrinnet mindst:

Stillingsbetegnelse	Løntrin pr. 1. april 2015
Institutionsleder	39 + 3.500 kr. eller 48 + 3.500 kr.
Souschef/stedfortræder	33 + 4.465 kr. eller 40 + 4.465 kr.
Værkstedsleder	33 + 4.465 kr.

Lønseddeltekst: Grundløn og grundlønstillæg

Bemærkning til stk. 2 og stk. 4:

Grundlønshøjelse, jf. stk. 2 og stk. 4, af institutionsledere og stedfortrædere/souschefer sker efter lokal aftale.

Det er ikke parternes forudsætning at indførelse af muligheden for at anvende flere grundlønninger medfører, at der generelt skal ske en omdefinering af lønnen for allerede ansatte. Såfremt det lokalt aftales at ændre grundlønnen for allerede ansatte, er det parternes forudsætning, at den samlede løn ikke alene med den begrundelse forøges.

§ 6. Funktionsløn

Stk. 1

Funktionsløn ydes ud over grundlønnen og eventuel kvalifikationsløn. Funktionsløn baseres på de funktioner (arbejds- og ansvarsområder), 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 grundlønnen.

Stk. 2

Til ansatte ydes følgende centralt aftalte tillæg:

Stillingsbetegnelse	Tillæg
Værkstedsassistenter med relevant faglig uddannelse Lønseddeltekst: M. relevant fag. udd.	1.500 kr.
Værkstedsassistenter uden relevant faglig uddannelse Lønseddeltekst: U. relevant fag. udd.	4.900 kr.
Institutionsleder grundløn: 41+3.500 kr. (39+3.500 kr.) Lønseddeltekst: Institutionsleder	7.800 kr.
Stedfortræder/souschef: 42+4.465 kr. (40+4.465 kr.) Lønseddeltekst: Stedfortr./souschef	5.300 kr.
Stedfortræder/souschef: grundløn 36+4.465 kr. (33+4.465 kr.) Lønseddeltekst: Stedfortr./souschef	7.000 kr.
Værkstedsleder Lønseddeltekst: Værkstedsleder	7.000 kr.

For ansatte, der er grundlønsindplaceret efter § 5, stk. 4, er det tilknyttede minimumsgrundlønstrin til gældende tillæg angivet i parentes.

Stk. 3

Der skal lokalt indgås aftale om funktionstillæg til ansatte, som har ansvar for vejledning og undervisning af praktikanter på institutionen.

Lønseddeltekst: Praktikvejleder

Stk. 4

Funktionsløn aftales i øvrigt lokalt på grundlag af de funktioner, den ansatte varetager. Funktionsløn ydes som pensionsgivende tillæg eller ved oprykning til højere løntrin.

Funktionsløn kan også anvendes til at honorere elementer, der traditionelt har været honoreret med arbejdstidsbestemte ydelser eller arbejdsbestemte tillæg og lignende, jf. Aftale om konvertering af ulempetillæg (04.86).

Funktionsløn kan anvendes til personalegrupper og enkelte ansatte

Funktionsløn er en varig eller en midlertidig løndel.

Bemærkning:

Midlertidige lønforbedringer omfatter:

- tidsbegrænsede aftaler
- aftaler, hvor lønforbedringen er knyttet til en betingelse, og hvor det af parterne kan konstateres, om betingelsen fortsat er opfyldt.

Den lokale aftale om funktionsløn kan indebære en stillingsmæssig klassificering (lønfastsættelse) af stillingen, således at stillingen slås op med en forud fastsat funktionsløn.

Funktionsløn, der ydes i form af tillæg aftalt den 1. juni 2002 eller senere, herunder tillæg aftalt med ikrafttræden fra 1. april til 31. maj 2002, er pensionsgivende. Tidligere aftalte ikke-pensionsgivende tillæg, bevarer deres status som ikke-pensionsgivende tillæg, medmindre andet aftales.

Vejledende kriterier for funktions- og kvalifikationsløn, se Bilag B.

§ 7. Kvalifikationsløn

Stk. 1

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

Stk. 2

1. Værkstedsassistenter med relevant faglig uddannelse, som har 6 års sammenlagt beskæftigelse på grundlag af grunduddannelsen, indplaceres på løntrin 30 + 900 kr. [O.24] Pr. 1. april 2025: løntrin 30 + 1.125 kr. [O.24]

Lønseddeltekst: Erfaring 6 år

2. Værkstedsassistenter med relevant faglig uddannelse, som har 10 års sammenlagt beskæftigelse på grundlag af grunduddannelsen, indplaceres på løntrin 34 + 900 kr. [O.24] Pr. 1. april 2025: løntrin 34 + 1.125 kr. [O.24]

Lønseddeltekst: Erfaring 10 år

3. Værkstedsassistenter uden relevant faglig uddannelse, som har 6 års sammenlagt beskæftigelse indenfor værkstedområdet, indplaceres på løntrin 23 + 720 kr. [O.24] Pr. 1. april 2025: løntrin 23 + 1.109 kr. [O.24]

Lønseddeltekst: Erfaring 6 år

Stk. 3

Kvalifikationsløn aftales i øvrigt lokalt på grundlag af den ansattes kvalifikationer. Kvalifikationsløn ydes som pensionsgivende tillæg eller ved oprykning til højere løntrin.

Kvalifikationsløn kan anvendes til personalegrupper og enkelte ansatte.

Kvalifikationsløn er en varig løndel for den enkelte ansatte, medmindre andet særligt aftales.

Bemærkning:

Kvalifikationsløn, der ydes i form af tillæg aftalt den 1. juni 2002 eller senere, herunder tillæg aftalt med ikrafttræden fra 1. april til 31. maj 2002, er pensionsgivende. Tidligere aftalte ikke-pensionsgivende tillæg, bevarer deres status som ikke-pensionsgivende tillæg, medmindre andet aftales.

Vejledende kriterier for funktions- og kvalifikationsløn, se Bilag B.

§ 8. Resultatløn

Resultatløn ydes ud over grundløn og en eventuel funktionsløn og/eller kvalifikationsløn. Resultatløn baseres på opfyldelse af fastsatte mål af enten kvantitativ eller kvalitativ karakter.

Resultatløn aftales lokalt. Resultatløn kan anvendes til grupper af ansatte og enkelte ansatte

Resultatløn kan ydes som engangsbeløb eller som midlertidige tillæg.

Resultatløn er ikke-pensionsgivende, medmindre andet aftales.

Bemærkning:

Det er ikke en forudsætning for at indgå aftale om anvendelse af resultatløn, at den indsats der honoreres på forhånd er målsat. Resultatløn kan fx også gives i form af individuel eller en kollektiv bonuslignende ordning.

§ 9. Funktionærlov

For ansatte gælder vilkår efter funktionærlovens bestemmelser, medmindre der er aftalt afvigelser herfra, jf. § 18 Opsigelse og § 20 Øvrige ansættelsesvilkår (månedslønnede)

Bemærkning:

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.

§ 10. Pension

Stk. 1

Ansættelsesmyndigheden opretter en pensionsordning for:

1. ansatte i basisstillinger, som er fyldt 21 år
2. institutionsledere, stedfortrædere/souschefer, samt værkstedsledere, som er fyldt 21 år.
3. ansatte som tidligere har været optaget i en kommunal eller amtslig/regional pensionsordning efter at have opfyldt beskæftigelseskravet i stk. 1, nr. 1 litra b i denne overenskomst eller en anden overenskomst med samme beskæftigelseskrav.

Bemærkning:

Dokumentation for at karenskravet i nr. 3 er opfyldt, kan ske ved fremvisning af pensionsoversigt fra beskæftigelse i kommuner/amter/regioner.

For optjening af karensperioden se Aftale om pensionsordning for visse ansatte i kommuner (Opsamlingsordningen) (26.01) med tilhørende administrationsgrundlag (26.02).

Det samlede pensionsbidrag udgør:

For værkstedassistenter med og uden relevant faglig uddannelse:

- a) 14,59% [O.24] (Pr. 1. april 2025: 17,0%) [O.24], hvis den ansatte vælger pension, jf. § 12,
- b) 13,74% hvis den ansatte vælger fritvalgstillæg, jf. § 12,

For institutionsledere:

- a) 15,58% [O.24](Pr. 1. april 2025: 17,0%)[O.24], hvis den ansatte vælger pension jf. § 12,
- b) 14,73%, hvis den ansatte vælger fritvalgstillæg, jf. § 12,

For souschefer/stedfortrædere og værkstedsledere:

- a) 15,38% [O.24](Pr. 1. april 2025: 17,0%)[O.24], hvis den ansatte vælger pension, jf. § 12,
- b) 14,53% hvis den ansatte vælger fritvalgstillæg, jf. § 12,

af de pensionsgivende løndele.

1/3 af det samlede pensionsbidrag anses for den ansattes egetbidrag. Lønspesifikationen skal indeholde oplysning herom.

Pensionsordningen oprettes med virkning fra den 1. i den måned, hvor alle betingelserne efter stk. 1 er opfyldt i hele måneden.

Stk. 2

[O.24]Stk. 2 gælder ikke for nyansatte, der ansættes med tiltrædelse 1. maj 2024 eller senere. Pr. 1. oktober 2024 bortfalder stk. 2. Ansatte, der er omfattet af stk. 2, overgår til overenskomstens bestemmelser om pension senest pr. 1. oktober 2024, jf. KL's forlig med Forhandlingsfællesskabet ved OK24.[O.24]

Bestemmelserne i stk. 1 om pension gælder ikke for pensionerede tjenestemænd fra staten, amter, regioner, kommuner og statsfinansierede eller koncessionerede virksomheder og andre, der får egenpension eller understøttelse fra en pensionsordning, det offentlige har ydet bidrag til.

Ansatte på delpension er i relation til stk. 2 ikke at betragte som pensionerede, og er derfor omfattet af overenskomstens pensionsbestemmelser.

Bemærkning:

Delpension betyder, at en ansat, som aftaler en nedsættelse af arbejdstiden fra et tidspunkt, hvor pensionsordningen vil kunne sættes i kraft, kan få udbetalt en forholdsmæssig del af sin pension. De nærmere regler følger af lovgivning og af aftale mellem overenskomstparterne og pensionsselskabet.

Stk. 2A

[O.24]Det er ikke hensigten, at medarbejdere skal dobbeltkompenseres ift. pension, hvorfor der lokalt kan aftales helt eller delvis modregning i lønnen ved overgang til overenskomstens bestemmelser om pension, forudsat at der er enighed om, at der hel eller delvist er ydet et tillæg som kompensation for den manglende pensionsindbetaling.[O.24]

Stk. 3

Grundløn, funktions- og kvalifikationsløn er pensionsgivende, medmindre andet er aftalt, jf. dog § 6, stk. 4, og § 7, stk. 3. Eventuel pension af resultatløn følger af § 8. Pensionen beregnes af de pensionsgivende løndele.

Hvis funktions- og/eller kvalifikationsløn ydes ved indplacering på et højere løntrin, beregnes pensionen i forhold til det højere løntrin.

Hvis funktions- og/eller kvalifikationsløn ydes i form af tillæg beregnes pensionsbidraget af dette tillæg.

Stk. 4

For deltidsansatte som er berettiget til pension, er betalt merarbejde pensionsgivende. Pensionen beregnes af de pensionsgivende lønde.

Stk. 5

Ansættelsesmyndigheden indbetaler pensionsbidraget til:

1. For institutionsledere, stedfortrædere/souschefer, værkstedsledere og værkstedsassistenter ved de under § 2, stk. 1, pkt. a) og c), samt stk. 3, pkt. a), og tilsvarende selvejende institutioner: Sampension Kommunernes Pensionsforsikring A/S, Tuborg Havnevej 14, 2900 Hellerup, jf. dog nr. 3.
2. For ansatte under overenskomsten ved de under § 2, stk. 1, pkt. b), og stk. 2, pkt. a)-c), samt stk. 3, pkt. b), og tilsvarende selvejende institutioner: Pensionskassen for Socialrådgivere og Socialpædagoger (PKA), Tuborg Boulevard 3, 2900 Hellerup, jf. dog nr. 3.
3. Hvis FOA eller Ledernes Hovedorganisation til det enkelte personalekontor giver besked på vegne af navngivne ansatte, indbetales pensionsbidragene til Pen-Sam Liv forsikringsaktieselskab, Jørgen Knudsensvej 2, 3520 Farum henholdsvis PFA - Leder Pension, Sundkrogsvej 4, 2100 København Ø.

Pensionsbidraget indbetales månedsvis samtidig med lønudbetalingen.

Stk. 6

Pensionsforbedringer kan aftales lokalt ved anvendelse af lokal løndannelse. Pensionsforbedringer kan aftales som forhøjelse af pensionsbidrag efter stk. 1, og/eller nedsættelse eller evt. bortfald af karensbestemmelserne i stk. 1.

Stk. 7

Hvis en ansat ønsker en større indbetaling til sin pensionsordning ved samtidig at få sin løn reduceret tilsvarende, har ansættelsesmyndigheden pligt til at imødekomme et sådant ønske.

Den ansatte skal skriftligt oplyse ansættelsesmyndigheden om:

- a) Størrelsen af den forhøjede indbetaling enten i form af et fast kronebeløb eller med en procent af den pensionsgivende løn.
- b) I hvilken periode forhøjelsen skal indbetales.

Med henblik på lettest mulig administration af frivillige pensionsindbetalinger kan ansættelsesmyndigheden fastsætte procedurer for disse, som fx tidspunkt for fremsættelse af anmodninger og ændringer af indbetalinger mv.

Stk. 8

For ansatte, der er fyldt 70 år, udbetales pensionsbidraget som et beløb, medmindre den ansatte ønsker beløbet indbetalt til en pensionsordning eller at købe frihed.

Ved udbetaling betales beløbet månedsvis bagud, og der gælder følgende:

- a) Der ydes ikke særlig feriegodtgørelse af dette beløb
- b) Beløbet er i aktuelt niveau og er ikke pensionsgivende.

c) Beløbet indgår ikke ved beregning af overarbejds- eller merarbejdsbetaling.

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

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

§ 11. ATP

ATP-sats A gælder for alle ansatte.

§ 12. Frit valg

Stk. 1

Den ansatte kan vælge mellem kontant udbetaling eller pension for den del af pensionsbidraget, som overstiger:

14,73%% for institutionsledere

14,53%% for stedfortrædere/souschefer og værkstedsledere

13,74%% for værkstedsassistenter med/uden relevant faglig uddannelse.

Bemærkning:

Pensionsbidraget udgør følgende ved den ansattes valg af henholdsvis kontant udbetaling eller pension:

Stillingsbetegnelse	Pensionsbidrag ved valg af pension	Pensionsbidrag ved valg af kontant udbetaling
Institutionsledere	15,58% [O.24](Pr. 1. april 2025: 17,0%)[O.24]	14,73%
Stedfortræder/souschef	15,38% [O.24](Pr. 1. april 2025: 17,0%)[O.24]	14,53%
Værkstedsleder	15,38% [O.24](Pr. 1. april 2025: 17,0%)[O.24]	14,53%
Værkstedsassistent med relevant faglig uddannelse	14,59% [O.24](Pr. 1. april 2025: 17,0%)[O.24]	13,74%
Værkstedsassistent uden relevant faglig uddannelse	14,59% [O.24](Pr. 1. april 2025: 17,0%)[O.24]	13,74%

Stk. 2

Ved kontant udbetaling betales beløbet månedsvis bagud, og der gælder følgende:

- Der ydes ikke særlig feriegodtgørelse af dette beløb.
- Beløbet er i aktuelt niveau og er ikke pensionsgivende.
- Beløbet indgår ikke ved beregning af overarbejds- og merarbejdsbetaling.

Lønseddeltækt: Fritvalgstillæg

Stk. 3

Foretages intet aktivt tilvalg, ydes forhøjelse af pensionsbidraget.

Stk. 4

Nyansatte giver skriftlig besked om valg ved ansættelsen.

Hvis en ansat på et senere tidspunkt ønsker at ændre sit valg, kan den ansatte på eget initiativ meddele ansættelsesmyndigheden dette skriftligt. Ændringen kan gennemføres pr. 1. januar, og meddelelse herom skal gives senest den 1. oktober året før.

Bemærkning:

Ansættelsesmyndigheden kan inden for de givne rammer fastsætte procedurer for de ansatte valg.

§ 13. Arbejdstid

Stk. 1

Aftale om arbejdstid på de kommunale døgnområder – pædagogisk område (64.11) og aftale om hviletid og fridøgn (64.17) gælder.

Stk. 2

Arbejdstidsbestemte ydelser udbetales efter de for socialpædagoger gældende regler, jf. § 13, stk. 2A, i Aftale om arbejdstid på de kommunale døgnområder – pædagogisk område (64.11). Arbejdstidsaftalens § 13, stk. 3, finder ikke anvendelse for personale omfattet af denne overenskomst.

Stk. 3

Ansatte, hvis normale tjeneste unddrager sig kontrol, er ikke omfattet af følgende bestemmelser i Aftale om arbejdstid på de kommunale døgnområder – pædagogisk område (64.11), § 2, § 3, stk. 1, 2, 3, 4, 5 punkt b og 6, § 4, stk. 2, 5, 6 og 7, § 5, stk. 1 for så vidt angår nedskrivning samt 3 og 4 (for så vidt angår nedskrivning, jf. § 3, stk. 6, og § 5, stk. 1), § 6, § 7, § 8, § 11 og § 13, stk. 3.

Bemærkning:

Der er ikke med opstillingen i stk. 2 tiltænkt hverken en udvidelse eller indskrænkning i forhold til de undtagelser, jf. § 1, stk. 2 og 3, i Aftale vedrørende arbejdstid og rådighedstjeneste for pædagogisk personale ved døgninstitutioner mv. (64.11), som indtil 1. april 2016 var gældende for ansatte, hvis normale tjeneste unddrager sig kontrol,

Stk. 4

For deltidsansatte foretages ændring af den aftalte lønkvote, hvis der aftales fast merarbejde ud over en fuld kalender måned.

§ 14. Højere individuel arbejdstid (Forsøgsordning indtil 31. marts 2026)

Stk. 1

Ansættelsesmyndigheden og den enkelte ansatte kan indgå aftale om forøgelse af arbejdstiden ud over (gennemsnitlig) 37 timer om ugen til maksimalt (gennemsnitlig) 42 timer om ugen.

Bemærkning

Der kan først indgå aftale om højere individuel arbejdstid efter 3 måneders ansættelse, og ordningen er frivillig.

Opmærksomheden henledes på tjenestestedets pligt til at tilbyde ledige timer til deltidsansatte, jf. Aftale om deltidsansattes adgang til højere timetal (04.85).

Tillidsrepræsentanten orienteres om indgåede aftaler.

Stk. 2

Lønnen forhøjes forholdsmæssig på grundlag af det aftalte timetal, og der indbetales pensionsbidrag af den forhøjede løn.

Stk. 3

Den forhøjede løn udbetales under fravær, hvor der er ret til løn, fx fravær på grund af sygdom, barsel, ferie og omsorgsdage. Den forhøjede løn lægges også til grund ved beregning af fx efterindtægt.

Stk. 4

Eventuel rådighedsforpligtelse og rådighedstillæg fortsætter uændret, medmindre andet aftales.

Stk. 5

En individuel aftale kan af såvel den ansatte som ansættelsesmyndigheden 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 aftalen om højere individuel arbejdstid.

Stk. 6

En ansat, som afskediges uansøgt fra sin stilling, har dog altid ret til at vende tilbage til sin tidligere beskæftigelsesgrad 3 måneder før fratrædelsestidspunktet.

Bemærkning:

Højere individuel arbejdstid anvendes inden for gældende arbejdstidsregler. Der henvises i øvrigt til Aftale om deltidsansattes adgang til højere tjenestetid (04.85).

§ 15. Barns 1. og 2. sygedag

Stk. 1

Der kan gives hel eller delvis tjenestefrihed med løn til pasning af sygt barn på dettes første og anden sygedag, hvis

1. barnet er under 18 år, og
2. har ophold hos den ansatte, og
3. fravær er nødvendigt af hensyn til barnet, og
4. det er forenelig med forholdene på tjenestestedet.

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

Bemærkning:

I vurderingen af, om der skal gives tjenestefrihed, indgår en afvejning af barnets alder og sygdommens karakter. Tjenestefriheden regnes ikke som sygefravær.

Stk. 2

Der udbetales sædvanlig løn, dog ikke arbejdsbestemte og arbejdstidsbestemte tillæg.

§ 16. Koloniophold og ferierejser for grupper

Stk. 1

Aftale om deltagelse i koloniophold og ferierejser for grupper (64.21) gælder, jf. dog stk. 2.

Bemærkning:

Der er mellem overenskomstens parter enighed om, at aftalen finder tilsvarende anvendelse ved deltagelse i lejrskoler.

Aftalen gælder også i udlandet.

Stk. 2

Mellem ansættelsesmyndigheden og personaleorganisationernes lokale afdelinger kan der indgås aftale vedrørende vilkår for deltagelse i feriekoloni og lejrskole.

Bemærkning:

Hvis der ikke lokalt kan opnås enighed om en aftale for deltagelse i feriekoloni og lejrskole, gælder bestemmelsen i stk. 1.

§ 17. Udgifter til tjenesterejser

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

§ 18. Opsigelse

Stk. 1

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

Bemærkning:

Der er mellem overenskomstens parter enighed om, at henstille følgende til kommunalbestyrelsen:

”Når en ansat afskediges, fordi hans stilling inddrages, fx hvis institutionen eller afdelingen nedlægges, skal kommunalbestyrelsen tilstræbe at søge pågældende beskæftiget i anden stilling.

Som et led i disse bestræbelser henstilles, at personaleorganisationen ved opsigelse af driftsoverenskomster og omstruktureringer af større omfang orienteres, inden der træffes endelig beslutning herom, og at afskedigelser - uanset det i § 18, stk. 1, omtalte opsigelsesvarsel - sker med længst muligt varsel i det enkelte tilfælde.”

Påtænkt uansøgt afsked.

Stk. 2

I henhold til Forvaltningsloven fremsendes meddelelse til den ansatte om påtænkt uansøgt afsked. Fremsendes meddelelsen digitalt, orienteres den ansatte om, at meddelelsen kan videresendes til organisationen ved dennes eventuelle inddragelse i sagen. Hvis meddelelsen fremsendes pr. brev, vedlægges en kopi af meddelelsen, som den ansatte kan udlevere til organisationen ved dennes eventuelle inddragelse i sagen.

Bemærkning:

Der er mellem overenskomstens parter enighed om, at foranstående meddelelse ikke er fornøden i forbindelse med vikarers og andre midlertidigt ansattes fratræden, for så vidt fratræden finder sted som aftalt ved ansættelsen.

Stk. 3

Organisationen underrettes skriftligt om påtænkt uansøgt afskedigelse. 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 lovgivningen, herunder tavshedspligt med hensyn til personlige forhold.

Tilbageholder den afskedigende myndighed tavshedsbelagte oplysninger, orienteres organisationen herom i forbindelse med underretningen. Samtidig underrettes om, at den ansatte er orienteret om, at meddelelsen kan videresendes/kopien af brevet kan udleveres til organisationen.

Bemærkning:

Underretningen til organisationen sker digitalt:

Dansk Metal

CVR-nummer: 31407117

FOA

CVR-nummer: 46024516

Ledernes Hovedorganisation

CVR-nummer: 56995811

Socialpædagogerne

CVR-nummer: 63140228

Institutioner/virksomheder, som ikke har adgang til at afsende Offentlig Digital post, fremsender underretning til organisationen på følgende mailadresse:

Dansk Metal

E-mail: metal@danskmetal.dk

FOA

E-mail: forha001@foa.dk

Ledernes Hovedorganisation

E-mail: Medlemsservice@lederne.dk

Socialpædagogerne

E-mail: sl @sl.dk

Underretningen til organisationen indeholder som hidtil oplysninger, der gør det muligt at identificere den ansatte.

Parterne er opmærksomme på, at det kan være vanskeligt at vide den enkeltes organisationstilhørsforhold og dermed til hvilken organisation sådanne skrivelser skal indsendes. Det er derfor aftalt med organisationerne, at de ufortøvet vil videresende sådanne skrivelser til rette organisation.

Spørgsmålet om skrivelsens rettidige fremkomst vil afhænge af datoen for modtagelsen i den første organisation.

Stk. 4

Organisationen kan kræve sagen forhandlet med afskedigelsesmyndigheden, hvis organisationen ikke finder, at afskedigelsen bør finde sted, eller hvis organisationen ikke finder sagen tilstrækkeligt oplyst. Den afskedigende myndighed kan kræve forhandlingen afholdt inden for en frist af 3 uger efter afsendelsen af den i stk. 3 nævnte meddelelse.

Uansøgt afsked

Stk. 5

Meddelelse om uansøgt afsked fremsendes til den ansatte. Fremsendes meddelelsen digitalt, orienteres den ansatte om, at meddelelsen kan videresendes til organisationen ved dennes eventuelle inddragelse i sagen. Hvis meddelelsen fremsendes pr. brev vedlægges en kopi af meddelelsen, som den ansatte kan udlevere til organisationen ved dennes eventuelle inddragelse i sagen.

Stk. 6

Når den ansatte meddeles uansøgt afskedigelse, jf. stk. 5, underrettes organisationen 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 lovgivningen, herunder tavshedspligt med hensyn til personlige forhold.

Tilbageholder den afskedigende myndighed tavshedsbelagte oplysninger, orienteres organisationen herom i forbindelse med underretningen. Samtidig underrettes om, at den ansatte er orienteret om, at meddelelsen kan videresendes/kopien af brevet kan udleveres til organisationen.

Stk. 7

Organisationen kan kræve sagen forhandlet med afskedigelsesmyndigheden, hvis organisationen skønner, at afskedigelsen ikke kan anses for rimeligt begrundet i den ansattes eller institutionens forhold. Organisationens kan kræve forhandlingen afholdt inden for en frist af 1 måned efter afsendelsen af den i stk. 6 nævnte meddelelse.

Afskedigelsesnævn

Stk. 8

Hvis den ansatte har været uafbrudt beskæftiget i kommunen i mindst 8 måneder på det tidspunkt, hvor opsigelsen meddeles, kan den forhandlingsberettigede organisation kræve sagen indbragt for et afskedigelsesnævn, hvis der ikke opnås enighed ved forhandling efter stk. 7. Et sådant krav skal fremsættes over for kommunen inden for 1 måned efter forhandlingen med kopi til vedkommende kommunale arbejdsgiverpart.

Stk. 9

Et afskedigelsesnævn består af 5 medlemmer, hvoraf 2 udpeges af KL og 2 af den forhandlingsberettigede organisation (Socialpædagogerne, Ledernes Hovedorganisation, FOA eller Dansk Metal), hvorefter disse i forening peger på en opmand. Parterne retter herefter henvendelse til Arbejdsrettens formand med anmodning om udpegning af opmand. Kan enighed om indstilling ikke opnås, anmoder parterne Arbejdsrettens formand om at udpege en opmand. Opmanden fungerer som nævnets formand.

Bemærkning:

Udpegning af opmand finder i øvrigt sted i henhold til bestemmelserne i lov om Arbejdsretten og faglige voldgifter, kapitel 2.

Stk. 10

Afskedigelsesnævnet fastsætter selv sin forretningsorden. For afskedigelsesnævnet kan foretages afhøring af parter og vidner. Afskedigelsesnævnet afsiger en motiveret kendelse. Hvis afskedigelsesnævnet finder, at opsigelsen ikke er rimeligt begrundet i den ansattes eller kommunens forhold, kan det pålægges kommunen at afbøde virkningerne af opsigelsen. Det kan herved pålægges den ansættende myndighed, såfremt den pågældende og den ansættende myndighed ikke begge ønsker ansættelsesforholdet opretholdt, da at betale den pågældende en erstatning, hvis størrelse fastsættes af afskedigelsesnævnet og skal være afhængig af sagens omstændigheder og pågældendes anciennitet ved institutionen. Godtgørelsen kan maksimalt fastsættes til sædvanlig løn for en periode svarende til det dobbelte af arbejdsgivers opsigelsesvarsel over for den ansatte. Afskedigelsesnævnet omkostninger i forbindelse med sagen fastsættes af Afskedigelsesnævnet. Omkostningerne fordeles mellem parterne eller pålægges den tabende part.

Stk. 11

Ansatte, som opsiges af årsager, som er begrundet i ansættelsesmyndighedens forhold, fx besparelser eller omstruktureringer, har ret til frihed med løn i op til to timer til at søge vejledning i vedkommendes a-kasse/fagforening. Friheden placeres i videst muligt omfang under hensyn til arbejdspladsens drift.

§ 19. Arbejdstøj

Når arbejdstøj efter arbejdets beskaffenhed er nødvendigt, stilles det til rådighed for den ansatte efter institutionens skøn.

§ 20. Øvrige ansættelsesvilkår (månedslønnede)

Stk. 1 Generelle ansættelsesvilkår

Aftaler i Protokollat om generelle ansættelsesvilkår (04.00) gælder efter deres indhold. Aftalerne er oplistet i Bilag C

Stk. 2 Udviklingsplan

Ansatte er omfattet af supplerende aftale om individuel kompetenceudvikling/udviklingsplan, jf. Protokollat 3.

Stk. 3 Kompetencefond

De ansatte er omfattet af Aftale om Den Kommunale kompetencefond (05.32).

Bemærkning:

Aftalen indebærer, at ansatte kan søge op til 30.000 kr. pr. år fortrinsvis til kompetencegivende efter- og videreuddannelse. Der kan i overenskomstperioden søges 50.000 kr. pr. år til masteruddannelser.

Der søges via www.denkommunalekompetencefond.dk. Ansøgning underskrives af den ansatte, dennes leder samt den (lokale) repræsentant for den forhandlingsberettigede organisation.

Stk. 4 Tryghedspulje

De ansatte er omfattet af Tryghedspuljen (05.45).

Bemærkning:

Aftalen indebærer, at ansatte, som er blevet afskediget som følge af budgetbesparelser, organisationsændringer mv., kan søge op til 10.000 kr. til eksterne aktiviteter. Hvis der søges til kompetencegivende efter- og videreuddannelse,

kan der søges op til 20.000 kr. Der søges via www.tryghedspuljen.dk. Ansøgning underskrives af den ansatte, dennes leder samt den (lokale) repræsentant for den forhandlingsberettigede organisation.

Stk. 5 Fleksjob

Ansatte er omfattet af supplerende aftale om vilkår for ansatte i fleksjob, jf. Protokollat 4.

Stk. 6 Personalegoder

Ansatte er omfattet af aftale om nedgang i kontantløn ved indgåelse af lokale aftaler om personalegoder, jf. Protokollat 5.

Kapitel 3. Timelønnede

§ 21. Løn, lønberegning og lønudbetaling

Stk. 1:

Udbetaling til timelønnede sker månedsvis bagud.

Bemærkning:

Ansættelse på timeløn i henhold til denne overenskomst kræver opfyldelse af de samme uddannelseskrav, som gælder ved ansættelse på månedsløn.

Stk. 2

De ansatte får en specificeret oversigt over den udbetalte løn samt evt. indbetalte pensionsbidrag. Følgende tekst skal stå på specifikationen: "1/3 af det samlede pensionsbidrag er egetbidraget".

§ 22. Pension

Stk. 1

Ansættelsesmyndigheden opretter en pensionsordning for

1. ansatte, som

- a) er fyldt 21 år, og
- b) har mindst 52 ugers sammenlagt forudgående beskæftigelse i kommuner og regioner (mindst 8 timer i gennemsnit pr. uge) inden for de seneste 8 år.

Pensionsprocenten for den relevante stillingskategori, jf. § 11, stk. 1, finder tilsvarende anvendelse for timelønnede. Timelønnede omfattes ikke af den for månedslønnede gældende fritvalgsordning.

1/3 af det samlede pensionsbidrag anses for den ansattes egetbidrag.

Pensionsordningen oprettes med virkning fra den 1. i den måned, hvor begge betingelserne er opfyldt hele måneden.

Når pensionsretten er opnået, indbetales pensionsbidrag uanset timetal.

Dokumentationspligten for forudgående kommunal eller regional ansættelse påhviler den ansatte.

Bemærkning:

For optjening af karenstiden se Aftale om pensionsordning for ansatte i visse kommuner (Opsamlingsordningen) (26.01) med tilhørende administrationsgrundlag (26.02).

Stk. 2

Ansatte, som tidligere har opnået ret til pension i henhold til § 11 ved tidligere kommunal/amtskommunal/regional beskæftigelse, omfattes straks af den relevante pensionsordning.

Stk. 3

I øvrigt gælder § 10, stk. 2 og 5-8.

§ 23. Arbejdstid

Stk. 1

Aftale om arbejdstid på de kommunale døgnområder – pædagogisk område (64.11) gælder, jf. dog § 13, stk. 2 og 3.

Stk. 2

Aftale om deltagelse i kolonihold og ferierejser for grupper (64.21) gælder for timelønnede, der dog ikke er forpligtet til at deltage i sådanne aktiviteter.

§ 24. Opsigelse

For timelønnede kan tjensteforholdet ophæves med dags varsel. Ved sygdom betragtes timelønnedes ansættelsesforhold som ophævet.

Bemærkning:

Opsigelse skal afgives senest samme dag, som fratræden skal ske ved tjenstens ophør.

§ 25. Øvrige ansættelsesvilkår (timelønnede)

Stk. 1

Timelønnede er omfattet af følgende bestemmelser i kapitel 2:

§ 4. Løn

§ 11. ATP

§ 19. Arbejdstøj

Stk. 2

Aftaler i Protokollat om generelle ansættelsesvilkår gælder efter deres indhold. Aftalerne er opført i Bilag C.

Bemærkning:

Timelønnede har ikke krav på fuld løn under sygdom, men er omfattet af lov om sygedagpenge. Endvidere er timelønnede omfattet af kapitel 8 i Aftale om fravær af familiemæssige årsager mv.

Kapitel 4. Ikrafttræden og opsigelse

§ 26. Ikrafttræden og opsigelse

Stk. 1

Overenskomsten gælder fra 1. april 2024, hvor intet andet er anført.

Stk. 2

Overenskomsten kan skriftligt opsiges af overenskomstens parter med 3 måneders varsel til en 31. marts, dog tidligst til den 31. marts 2026.

Stk. 3

Indtil der indgås en ny overenskomst, fastsættes lønnen efter den Aftale om lønninger til kommunalt ansatte, der gælder ved opsigelsen af overenskomsten.

København, den 20. februar 2025

For

KL

For

Dansk Metal

For

FOA

For

Ledernes Hovedorganisation

For

Socialpædagogerne

Protokollat 1- Overgangsbestemmelser i forbindelse med ikrafttræden af ny løndannelse, indplacering.

§ 1. Ansatte, der overgik til ny løndannelse pr. 1. april 1998

Stk 1

Ansatte, som var ansat den 31. marts 1998, bevarer i forbindelse med overgang til ny løndannelse pr. 1. april 1998 som minimum deres hidtidige samlede faste løn inkl. tillæg, herunder fx 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.

Stk 2

Ansatte, som i forbindelse med overgang til ny løndannelse pr. 1. april 1998 blev ydet 1 - 2 løntrin som overgangsordning, bevarer denne ordning under ansættelse i en stilling af tilsvarende karakter inden for ansættelsesområdet.

Stk 3

Overgangstrine(t)ne kan ikke modregnes i funktions- og kvalifikationsløn og eventuelt udligningstillæg under den pågældendes ansættelse. Overgangstrine(t)ne indgår ikke i vurderingen af, hvilken funktions- og kvalifikationsløn, der skal aftales for den pågældende fremover.

§ 2. Indplacering i forbindelse med grundlønforbedring for værkstedsassistenter med relevant faglig uddannelse og socialpædagoger, jf. overenskomstens § 5, stk. 2

Pr. 1. april 2000 rykkes alle på grundløn = løntrin 18 ét løntrin op, med mindre der lokalt er aftalt reduktion som følge af centralt aftalte ændringer. Alle centralt aftalte løntrin/tillæg bevares. Alle decentralt aftalte løntrin/tillæg bevares i overensstemmelse med de decentrale aftaler herom. Der foretages modregning i udligningstillæg, medmindre andet er aftalt, herunder om der konkret skal tages særlig stilling for den enkelte ansatte.

§ 3. Værkstedsassistenter uden relevant faglig uddannelse

Stk 1

Ansatte pr. 31. marts 2000, der overgår til nyt lønsystem pr. 1. april 2000, bevarer som minimum deres hidtidige samlede faste løn inkl. tillæg, herunder fx 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.

Bemærkning:

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.

Stk 2

Lønnen pr. 1. april 2000 sammensættes af grundløn, funktionsløn og kvalifikationsløn. I det omfang lønelementerne samlet medfører en højere aflønning end hidtil, sker aflønningen efter den højere aflønning. I det omfang lønelementerne giver en lavere aflønning end hidtil, sker aflønningen efter den hidtidige aflønning, jf. pkt. 5. Forskellen udgøres af et personligt udligningstillæg.

Stk. 3

Med virkning fra den 1. april 2000 ydes der som overgangsordning til de pr. 31. marts 2000 ansatte 1 løntrin. Dette gælder dog ikke for de pr. 31. marts 2000 ansatte, der i forbindelse med overgang til nyt lønsystem omfattes af en grundlønforbedring. Overgangsordning ydes på grundlag af den pr. 31. marts 2000 opnåede anciennitet.

Stk. 4

Overgangstrinet kan ikke modregnes i funktions- og kvalifikationsløn og udligningstilægget under den pågældendes ansættelse i amtet/kommunen. Overgangstrinet indgår ikke i vurderingen af, hvilken funktions- og kvalifikationsløn, der skal aftales for den pågældende fremover.

Stk. 5

Ved overgang til nyt lønsystem pr. 1. april 2000 ophører som udgangspunkt alle hidtidige lokale lønaftaler. Der indgås snarest muligt lokal(e) aftale(r), der sikrer, at de ansatte kan indplaceres i det nye lønsystem ved overgangen pr. 1. april 2000. Såfremt der ikke ved overgangen til nyt lønsystem pr. 1. april 2000 er indgået lokal(e) aftale(r), videreføres disse hidtidige lokale aftaler med de fornødne tilpasninger.

København, den

20. februar 2025

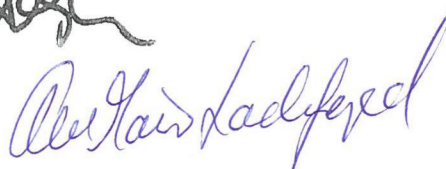
For

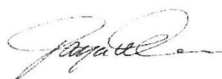
KL


For

Dansk Metal









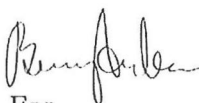
For

FOA



For

Ledernes Hovedorganisation



For

Socialpædagogerne

Protokollat 2 – Vilkår for ansatte, som i forbindelse med en kommunes overtagelse af regionale tilbud efter lov om social service overgik til ansættelse i en kommune i perioden fra 1. januar 2009 til 31. marts 2011.

Kapitel 1. Personafgrænsning

§ 1. Hvem er omfattet

Protokollatet omfatter ansatte

- a) som i perioden til og med 31. marts 2011 overgik til ansættelse i en kommune som led i kommunens overtagelse af regionale tilbud i henhold til § 186 i lov om social service.
- b) som før overgangstidspunktet var omfattet af Overenskomst for ledende værksteds-personale mv. ved klientværksteder indgået mellem Regionernes Lønnings- og Takst-nævn (RLTN) og Dansk Metal, FOA, Ledernes Hovedorganisation og Socialpædagogerne.
- c) som opfyldte betingelserne for at være omfattet af overenskomst for ledende værksteds-personale mv. ved klientværksteder indgået mellem KL og Dansk Metal, FOA, Ledernes Hovedorganisation og Socialpædagogerne.

Bemærkning:

Ansatte ved selvejende institutioner, som overgik til driftsaftale med en kommune, og hvor de ansatte før overgangen var omfattet af en overenskomst indgået med RLTN, og hvor de ansattes løn- og ansættelsesvilkår efter overgangen var omfattet af Kommunernes Lønningsnævns tilsyn, er ligeledes omfattet af denne aftale.

§ 2. Pension

Ansatte omfattet af § 1 bevarer hidtidigt pensionsbidrag efter 1. april 2011 under den pågældendes fortsatte ansættelse i det konkrete ansættelsesforhold.

Bemærkning:

Såfremt der hidtil er sket indbetaling til en anden pensionskasse, forsættes pensionsindbetaling fortsat dertil.

§ 3. Fastfrysning af lønnen

Kommunen kan med gældende varsel fastfryse lønnen for en ansat, som oppebærer en højere løn end lønnen for den pågældende stillingskategori i kommunen. Lønnen kan fastfryses, indtil den ansattes løn svarer til lønnen for den pågældende stillingskategori i kommunen.

§ 4 Aftrapning af løn i forbindelse med væsentlig stillingsændring

Hvis der for en ansat gennemføres en væsentlig stillingsændring som følge af overflytningen, kan kommunen varsle nedsættelse af lønnen, dog tidligst fra 1. april 2011 og således, at lønnen kan aftrappes forholdsmæssigt til det nye niveau over 3 år fra denne dato.

Bemærkning:

Løngarantien ændrer ikke ved organisationernes forhandlings- og aftaleret i forbindelse med væsentlige stillingsændringer.

Løngarantien omfatter væsentlige stillingsændringer, der træder i kraft i perioden frem til overenskomstperiodens udløb.

De almindelige rettigheder i forbindelse med gennemførelse af en væsentlig stillingsændring gælder.

Der kan lokalt aftales bedre vilkår.

§ 5. Særligt vedrørende tjenestemænd

Bestemmelserne i §§ 2-3 gælder kun, hvis denne aftale stiller de pågældende tjenestemænd bedre end tjenestemandensregulativets § 37 eller tilsvarende regel.

Bemærkning:

Tjenestemænd i den lukkede gruppe og reglementsansatte følger i denne sammenhæng vilkårene for tjenestemænd.

København, den

20. februar 2025

For

KL



For

Dansk Metal



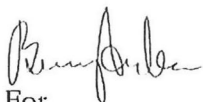
For

FOA



For

Ledernes Hovedorganisation



For

Socialpædagogerne

Protokollat 3 – Kompetenceudvikling/udviklingsplan

Aftale om kompetenceudvikling indgået mellem Forhandlingsfællesskabet og KL er gældende for ansatte omfattet af denne overenskomst.

I tilknytning til aftalen er aftalt følgende for ansatte med mere end 1 års ansættelse på ansættelsesstedet.

Der henvises til vejledning om Aftale om individuel kompetenceudvikling/udviklingsplan, som findes her: www.vpt.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 (fx kompetencegivende uddannelser, som er arbejdsmæssigt relevante) og kompetenceudvikling i bredere forstand.

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

§ 2. Individuel udviklingsplan og opfølgning

Stk. 1

Der skal udarbejdes en skriftlig udviklingsplan for den enkelte ansatte. Udviklingsplanen udarbejdes i dialog mellem medarbejder og ledelse. Udviklingsplanen indeholder målsætninger for medarbejderens udvikling på kortere og længere sigt. Udviklingsplanen kan omfatte konkrete aktiviteter, der iværksættes for at nå målene. Det forudsættes, at det er en gensidig forpligtelse, at udviklingsplanen gennemføres. Udviklingsplanerne kan være individuelle eller gruppe-/teambaserede.

Bemærkning:

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

I forbindelse med udarbejdelse af 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, fx på grund af barsel, længerevarende sygdom e.l.

§ 3. Drøftelse

Stk. 1

Det øverste medindflydelses- og medbestemmelsesudvalg kan drøfte kommunens politik på kompetenceudviklingsområdet jf. § 4 i Aftale om kompetenceudvikling. Endvidere kan SU/MED-udvalget bl.a. drøfte sammenhængen mellem arbejdspladsens mål/strategier og kompetenceudvikling, jf. § 6 i Aftale om kompetenceudvikling.

Stk. 2

Ledelsen og tillidsrepræsentanten drøfter tilrettelæggelsen af udarbejdelsen af udviklingsplanerne. De lokale parter gør status over udarbejdelse 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

20. februar 2025

For

KL



For

Dansk Metal



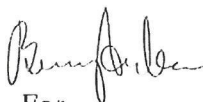
For

FOA



For

Ledernes Hovedorganisation



For

Socialpædagogerne

Protokollat 4 – Aftale om vilkår for ansatte i fleksjob

§ 1. Ansat før 1. januar 2013

Stk. 1

Ansatte i fleksjob før 1. januar 2013 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 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.

§ 2. Ansat 1. januar 2013 og senere

For ansatte i fleksjob 1. januar 2013 og senere 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.

København, den

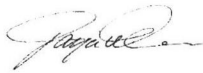
20. februar 2025

For

KL

For

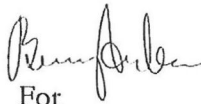
Dansk Metal



For
FOA



For
Ledernes Hovedorganisation



For
Socialpædagogerne

Protokollat 5 – Aftaler om nedgang i kontantløn ved indgåelse af lokale aftaler om personalegoder

Parterne er enige om, at der mellem kommunen og (lokale) repræsentanter for den forhandlingsberettigede organisation kan indgås aftale om, at kommunen 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 kommunen og den ansatte.

Parterne er enige om, at hidtidig kommunal 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 Kommunernes Lønningsnævn kan den enkelte kommune indgå aftaler om nedgang i kontantløn for personalegoder efter følgende retningslinjer og i det nævnte omfang:

1. Aftalerne må kun vedrøre skattebegunstigede personalegoder og skal være overensstemmende med skattelovgivningen.
2. Kommunen 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 arbejdsmæssig 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 forhold 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, helbreds vurdering, zoneterapi).

Specifikt vedr. sundhedsordninger kan der ikke etableres ordninger for medarbejdere, omfattet af kommunale 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/færge-abonnement).

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 protokollatets 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 Kommunernes Lønningsnævns beslutning om, hvad der er adgang til at indgå aftale om jf. pkt. 3 a-d i ovenstående bemærkning. KL har tilkendegivet, at organisationen orienteres om evt. ændringer heri, således at organisationen gives mulighed for at opsiges protokollatet jfr. 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

20. februar 2025

For

KL

For

Dansk Metal

For

FOA



For

Ledernes Hovedorganisation



For

Socialpædagogerne

44.01
O.24
4/2024
Side 33

Bilag A – Grundlønssindplacering pr. 1. april 2003

<u>Stillingsbetegnelse:</u>	<u>Løntrin</u> Fra 1. april 2002 Til 31. marts 2003	<u>Løntrin</u> Fra 1. april 2003
Institutionsleder ved institutioner med GT 100,01 og derover	47	
Institutionsleder ved øvrige Institutioner	38	
Institutionsleder		40 eller 48
Stedfortræder/souschef	31 eller 38	34 eller 40
Værkstedsleder	31	34
Værkstedsassistent med relevant faglig uddannelse	19	22
Værkstedsassistent uden relevant faglig uddannelse	17	17
Socialpædagog	19	22

For ansatte, der er ansat pr. 31. marts 2003, gælder:

Oprykning sker fra de pr. 31. marts 2003 nævnte grundlønstrin til de pr. 1. april 2003 nævnte grundlønstrin.

Hvis den pågældende ansatte får decentralt aftalt funktionsløn eller kvalifikationsløn som løntrin, kan amtet/kommunen vælge enten at give oprykningen

- som oprykning til højere løntrin eller
- som et pensionsgivende tillæg svarende til forskellen mellem gammel og ny grundløn.

Det præciseres, at alle centralt samt decentralt aftalte løntrin/tillæg bevares, uagtet at der i de lokale aftaler indgår aftaler om modregning.

Ligeledes sker der ikke modregning i udligningstillæg.

Ansatte med personlige lønordninger er ikke omfattet af lønændringerne aftalt med virkning fra 01. april 2003.

Bemærkning:

Ansatte i stillinger som stedfortræder/souschef indplaceres efter lokal aftale på grundløn = løntrin 31 eller løntrin 38 (pr. 1. april 2003 løntrin 34 eller løntrin 40).

Ansatte i stillinger som institutionsleder indplaceres efter lokal aftale på grundløn = løntrin 38 eller løntrin 47 (pr. 1. april 2003 efter lokal aftale på grundløn = løntrin 40 eller 48.)

Det er ikke parternes forudsætning, at indførelse af muligheden for at anvende flere grundlønninger medfører, at der generelt skal ske en omdefinering af lønnen for allerede ansatte. Såfremt det lokalt aftales at ændre grundlønnen for allerede ansatte, er det parternes forudsætning, at den samlede løn ikke alene med den begrundelse forøges.

Som led i forhandlingerne om decentrale aftaler om funktions- og kvalifikationsløn anbefales det at drøfte generelle og specifikke tiltag vedrørende efter- og videreuddannelse med henblik på at udbygge ledernes kvalifikationer.

Parterne er enige om at fremme muligheden for, at lederne gennem efter- og videreuddannelse efter amternes/Københavns og Frederiksberg kommuners/institutionernes behov kan erhverve øgede kvalifikationer.

Bilag B – Vejledende kriterier for funktions- og kvalifikationsløn

Til inspiration for fastsættelse af kriterier for funktionsløn til ledergruppen kan nedenstående liste anvendes.

Listen er ikke udtømmende og ikke opstillet i prioriteret rækkefølge. Nogle kriterier kan overlappe hinanden.

Som eksempler på funktioner og arbejdsområder, der lokalt kan anvendes som eventuelle kriterier for aftaler om funktionsløn, kan nævnes:

- Antal brugere af institutionen eller brugersammensætningen, herunder særligt krævende brugere.
- Antal beskæftigede ved institutionen.
- Ledelsesansvar i forhold til områder, der ligger uden for institutionen.
- Kompetence i forhold til budget og personaleledelse.
- Vejlednings- og konsulentopgaver i forhold til praktikanter og eksterne samarbejdspartnere.

Endvidere kan der gives funktionstillæg begrundet i de konkrete forhold for den arbejdstilrettelæggelse, som gælder på den enkelte institution m.v.

Bestemmelsen om stillingsmæssig lønfastsættelse indebærer, at der skal indgås aftale om den løn (grundløn samt funktionsløn), hvormed stillingen opslås. For den konkrete stillingsindehaver kan der ud over den stillingsmæssige klassificering aftales personlig funktions- og kvalifikationsløn.

Funktionsløn kan i øvrigt anvendes til at honorere elementer, der traditionelt har været honoreret med arbejdstidsbestemte ydelser eller arbejdsbestemte tillæg og lignende, jf. Aftale om konvertering af ulempetillæg.

Til inspiration for fastsættelse af kriterier for kvalifikationsløn til ledergruppen kan nedenstående liste anvendes.

Listen er ikke udtømmende og ikke opstillet i prioriteret rækkefølge. Nogle kriterier kan overlappe hinanden.

Der kan lokalt aftales kvalifikationsløn på grundlag af den erfaring og kompetence, som lederen har erhvervet gennem arbejdet samt på grundlag af relevant efter- og videreuddannelse. Det kan fx være:

- Ledelseserfaring fra tilsvarende eller lignende områder.
- Ledelseserfaring erhvervet i nuværende stilling.
- Deltagelse i og gennemførelse af årskursus.
- Relevant efter- og videreuddannelse i øvrigt.
- Specialviden af betydning for udførelsen af jobbet.

Til inspiration for fastsættelse af kriterier for funktionsløn til basisgruppen kan nedenstående liste anvendes.

Listen er ikke udtømmende og ikke opstillet i prioriteret rækkefølge. Nogle kriterier kan overlappe hinanden.

Som eksempler på funktioner og arbejdsområder, der lokalt kan anvendes som eventuelle kriterier for aftaler om funktionsløn kan nævnes:

- Arbejde inden for specielle områder, eksempelvis psykiatrien, familiebehandling, og lignende.

- Opsøgende opgaver, der ligger uden for institutionen.
- Supervisionsopgaver.
- Projekt- og udviklingsopgaver.
- Særlige opgaver i forbindelse med undervisning.

Til inspiration for fastsættelse af kriterier for kvalifikationsløn til basisgruppen kan nedenstående liste anvendes.

Listen er ikke udtømmende og ikke opstillet i prioriteret rækkefølge. Nogle kriterier kan overlappe hinanden.

Der kan lokalt aftales kvalifikationsløn på grundlag af den erfaring og kompetence, som den ansatte har erhvervet gennem arbejdet samt på grundlag af relevant efter- og videreuddannelse. Det kan fx være:

- Erfaring fra tilsvarende eller lignende områder, erhvervet før ansættelsen.
- Erfaring erhvervet i nuværende stilling.
- Deltagelse i og gennemførelse af årskursus.
- Relevant efter- og videreuddannelse i øvrigt.
- Specialviden af betydning for udførelsen af jobbet.

Bilag C – Vejledende bilag om Aftaler i Protokollat om generelle ansættelsesvilkår (04.00)

Nedenstående numre i parentes henviser til KL's overenskomstnr.

Nr.	Aftale og nr.	Omfatter må-nedslønnede?	Omfatter timelønnede?
1	Ansættelsesbeviser (04.11)	Ja	Nej
2	Lønninger (04.30)	Ja	Ja
3	Løngaranti for ansatte omfattet af opgave- og strukturreformen (04.32) og Løngaranti for ansatte i jobcentre (04.33)	Ja	Ja
4	Beskæftigelsesanciennitet (04.40)	Ja	Ja.
5	Midlertidig tjeneste i højere stilling (funktion) (04.51)	Ja	Ja
6	Lønberegning/lønfradrag (04.38)	Ja	Nej
7	Åremålsansættelse (04.50)	Ja	Ja
8	Supplerende pension (23.10)	Nej	Nej
9	Opsamlingsordningen (26.01)	Nej	Nej
10	Gruppeliv (23.11)	Ja	Nej
11	Tilrettelæggelse af arbejdstid (04.81)	Ja	Ja
12	Decentrale arbejdstidsaftaler (04.82)	Ja	Ja
13	Deltidsarbejde (04.83)	Ja	Ja
14	Deltidsansattes adgang til højere tjenestetid (04.85)	Ja	Ja
15	Tidsbegrænset ansættelse (04.84)	Ja	Ja
16	Merarbejde for tjenestemænd uden højeste tjenestetid (21.52)	Ja	Nej
17	Konvertering af ulempetillæg (04.86)	Ja	Ja
18	Tele- og hjemmearbejde (04.87)	Ja	Ja
19	Ferie (05.12)	Ja	Ja
20	6. ferieuge m.m (05.11)	Ja	Ja
21	Barsel mv. (05.13) og barselsudligning (05.14)	Ja	Ja ¹
22	Tjenestefrihed uden løn (05.15)	Ja	Ja
23	Seniorpolitik (05.21)	Ja	Nej ²
24	Integrations- og oplæringsstillinger (05.25)	Ja	Nej
25	Befordringsgodtgørelse og rejseforsikring (05.71)	Ja	Ja
27	Kompetenceudvikling (05.31)	Ja	Ja
28	Socialt kapitel (05.41)	Ja	Ja
29	Virksomhedsoverenskomster (05.51)	Ja	Ja
30	Retstviftaftalen (05.61)	Ja	Ja
31	Aftale om kontrolforanstaltninger (05.65)	Ja	Ja
32	SU og tillidsrepræsentanter (05.80)	Ja	Ja
33	MED og tillidsrepræsentanter (05.86)	Ja	Ja
34	Aftale om trivsel og sundhed (05.35)	Ja	Ja
35	Statistikgrundlag for de lokale lønforhandlinger (04.39)	Ja	Ja
36	Aftale om opsparing af frihed (05.16)	Ja	Nej

¹ Kun omfattet af kapitel 8 om fravær af tvingende familiemæssige årsager.

² Ikke omfattet af bestemmelser om seniordage.

Dine løn- og ansættelsesforhold

I overenskomstperioden 2024-2026

Overenskomsten med tilhørende aftaler beskriver dine løn og ansættelsesforhold.

Vil du vide mere, eller er du i tvivl om, hvad der gælder for dig, kan du enten tale med din tillidsrepræsentant eller din afdeling. Du kan også finde mere i Råd og regler på foa.dk.

Produktion: Design & Digital/AK

OK-haandbog_2024_44.01_Ledende værkstedspersonale mv. ved klientværksteder_21032025



SAMMEN
GØR VI FORSKELLEN

Staunings Plads 1-3
1790 København V

Tlf. 46 97 26 26
foa.dk

Social- og Sundhedssektoren

FOA er Danmarks tredjestørste fagforening. Siden 1899 har vi kæmpet for bedre løn- og arbejdsforhold til vores medlemmer. Hovedopgaven er at indgå overenskomster, som sikrer en god løn og moderne, ordnede arbejdsvilkår. Det er FOA, der aftaler din løn, dine tillæg, din arbejdstid, din pension, dine barselsregler, dine ferieregler og dine muligheder for uddannelse. Vores opgave i FOA er også at sikre et stærkt fagligt fællesskab – og at udvikle din og vores faglighed på social- og sundhedsområdet, så velfærden og gode arbejdspladser går hånd i hånd.