

Overenskomst

arbejdstidsaftale og
aftale om koloniophold

Ledende værkstedspersonale
m.v. ved klientværksteder, DR

Arbejdsgivernummer: 32.40.1, 11.05.04.1 og 11.05.06.1

Tryknummer: 571

Kære medlem af FOA

Overenskomst 2018-2021, som du sidder med i hånden, indeholder selve overenskomstteksten og bemærkninger, som er aftalt med arbejdsgivermodparten. Markeringen **0.18** i teksten betyder en aftalt ændring i forhold til den hidtidige overenskomst.

Overenskomsten indeholder også forklarende **FOA-bemærkninger** til enkelte overenskomstbestemmelser.

Du finder en letforståelig, samlet beskrivelse af dine vilkår i din overenskomst på overenskomst-tjek.dk. Du kan som medlem nemt logge dig ind. Du skal bruge din NemID.

Overenskomst-tjek finder selv beskrivelsen af din overenskomst til dig, hvis din registrering i vores medlemssystem er korrekt. Ellers kan du selv rette dine medlemsdata ved at gå ind på foa.dk – eller ved at kontakte din lokale afdeling.

Venlig hilsen

FOA, FOA Overenskomst
forha001@foa.dk

Indhold

Kære medlem af FOA	3
Kapitel 1. Overenskomstens område	10
Kapitel 2. Månedslønnede	11
§ 2. Personafgrænsning	11
§ 3. Funktionærlov	12
§ 4. Løndannelse	12
§ 5. Grundløn	13
§ 6. Funktionsløn	15
§ 7. Kvalifikationsløn	17
§ 8. Lønudbetaling	18
§ 9. Pension	18
§ 10. ATP	21
§ 11. Arbejdstid m.v.	21
§ 12. Koloniophold, ferierejser for grupper og lejrskole	21
§ 13. Barns første og anden sygedag	22
§ 14. Arbejdstøj	23
§ 15. Opsigelse	23
§ 16. Øvrige ansættelsesvilkår	27
Kapitel 3. Timelønnede	28
§ 17. Personafgrænsning	29
§ 18. Løn og lønberegning	29
§ 19. Lønudbetaling	29

Overenskomst mellem FOA, DR Dansk Metal,
Lederne og Socialpædagogerne

Produktion: Grafisk Team og FOAs trykkeri

Arbejdsgivernummer: 32.40.1, 11.05.04.1 og
11.05.06.1

Tryknummer: 571

§ 20. Pension	29
§ 21. Arbejdstid m.v.	30
§ 22. Opsigelse og sygdom	30
§ 23. Fravær af familiemæssige årsager	30
§ 24. Øvrige ansættelsesvilkår	30
Kapitel 4. Overgangs- og ikrafttrædelsesbestemmelser	31
§ 25. Overgangsbestemmelser i forbindelse med lokal løndannelse	31
§ 26. Ikrafttræden og opsigelse	31
Bilag 1 - overgangsbestemmelser i forbindelse med ikrafttræden af ny løndannelse, indplacering.	32
Bilag 2 – grundløn og indplacering for ledere og mellemledere og konsulenter omfattet af overenskomstens § 5, stk. 3. Gælder følgende grundlønninger	34
Bilag 3 - eksempler på funktioner og kvalifikationer, som kan anvendes som eventuelle kriterier for aftaler om funktions- og kvalifikationsløn	35
Bilag 4 - kompetenceudviklingkompetenceudviklingsplan	37
§ 1. Formål	37
§ 2. Udviklingsplan og opfølgning	37
§ 3. Drøftelse	38
Bilag 5 - ledende værkstedspersonale som overgik til ansættelse i regionerne fra en overenskomst/aftale indgået med hovedstadens sygehusfællesskab	39

Bilag 6 – betegnelser på den ansattes lønseddel for grundløn og centralt aftalte tillæg	40
Protokollat 1 - aftale om vilkår for ansatte i fleksjob	41
§ 1. For ansatte i fleksjob før 1. januar 2013 og 1. januar 2013 og senere	41
§ 2. Særligt for ansatte i fleksjob før 1. januar 2013	41
Protokollat - om aftaler om nedgang i kontantløn ved indgåelse af lokale aftaler om personalegoder	42
Aftale for ledende værkstedspersonale m.v. ved klientværksteder	45
Kapitel 1. Aftalens område	45
§ 1. Område	45
Kapitel 2. Månedsslønnede	46
§ 2. Løndannelse	46
§ 3. Grundløn	47
§ 4. Funktionsløn	49
§ 5. Kvalifikationsløn	50
§ 6. Koloniophold, ferierejser for grupper og lejrskole	51
§ 7. Supplerende pension	52
§ 8. ATP	52
§ 9. Arbejdstøj	52
§ 10. Opsigelse	52
§ 11. Flyttegodtgørelse	52
§ 12. Øvrige ansættelsesvilkår for månedsslønnede	52
Kapitel 3. Ikrafttrædelsesbestemmelser	54
§ 13. Ikrafttræden og opsigelse	54

Bilag 1 - overgangsbestemmelser i forbindelse med ikrafttræden af ny løndannelse, indplacering	56
Bilag 2 - grundløn og indplacering for ledere og mellemedere og konsulenter omfattet af overenskomstens § 3, stk. 3. Gælder følgende grundlønninger	58
Bilag 3 - eksempler på funktioner og kvalifikationer, som kan anvendes som eventuelle kriterier for aftaler om funktions og kvalifikationsløn	59
Bilag 4 - kompetenceudviklingkompetenceudviklingsplan	61
§ 1. Formål	61
§ 2. Udviklingsplan og opfølgning	61
§ 3. Drøftelse	62
Bilag 5 - aftale om vilkår for ansatte i fleksjob	63
§ 1. For ansatte i fleksjob før 1. januar 2013 og 1. januar 2013 og senere	63
§ 2. Særligt for ansatte i fleksjob før 1. januar 2013	63
Bilag 6 - betegnelser på den ansattes lønseddel for grundløn og centralt aftalte tillæg	64
Protokollat om aftaler om nedgang i kontantløn ved indgåelse af lokale aftaler om personalegoder	65
Aftale om vederlag for deltagelse i koloniophold og ferierejser for grupper til pædagogisk personale ved døgninstitutioner m.v.	68
Aftale om vederlag for deltagelse i koloniophold og ferierejser for grupper	68

Aftale vedrørende arbejdstid og rådighedstjeneste for pædagogisk personale ved døgninstitutioner m.v.	71
Kapitel 1. Aftalens område	71
§ 1. Personafgrænsning	71
Kapitel 2. Arbejdstilrettelæggelse	72
§ 2. Gældende aftaler	72
§ 3. Tjenestetyper	72
Kapitel 3. Planlægning af arbejdstiden	73
§ 4. Normperioden og søgnehellidage	73
§ 5. Daglig arbejdstid	75
§ 6. Mødeplan	75
§ 7. Fridøgn	76
§ 8. Pauser	77
§ 9. 1. maj, grundlovsdag og nytårsaftensdag	77
Kapitel 4. Arbejde på særlige tidspunkter samt over- og merarbejde	78
§ 10. Betaling eller afspadsring	78
§ 11. Arbejde på særlige tidspunkter	79
§ 12. Overarbejde	80
§ 13. Deltidsansattes merarbejde	81
§ 14. Indragelse af fridøgn	81
§ 15. Frihedsperioder på 24 timer eller mere	82
§ 16. Andre frihedsperioder, der ikke er omfattet af § 4, stk. 4-10, § 7, stk. 2-4, § 14 og § 15	83

Kapitel 5. Rådighedsvagt og tilkald	83
§ 17. Rådighedstjeneste fra vagtværelse	83
§ 18. Rådighedstjeneste fra bolig	84
§ 19. Tilkald til effektiv tjeneste	85
§ 20. Døgnvagter	85
§ 21. Ekstrarådighedstjeneste	86
Kapitel 6. Timelønnede	87
§ 22. Arbejdstid m.v.	87
§ 23. Fridøgn	87
§ 24. Søgnehelligdage	87
§ 25. Annullering af aftalt tjeneste	88
Kapitel 7. Øvrige bestemmelser	88
§ 26. Konvertering til årligt ulempetillæg	88
§ 27. Pension	88
§ 28. Ikrafttræden og opsigelse	89
Protokollat nr. 1 - Klientledsagelse	90
Protokollat nr. 2 - Undervisning	91

****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

Kapitel 1. Overenskomstens område

§ 1. OMRÅDE

Stk. 1 Overenskomsten omfatter personer, der ansættes som ledende værksteds-personale m.v., i hvis arbejdsfunktion indgår klientbehandlende arbejde og som har en af de følgende uddannelser:

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

Ved ansættelse ved de i nr. 1-3 nævnte institutioner (og tilsvarende selvejende institutioner), ligestilles uddannelsen som social- og sundhedsassistent eller plejer med håndværkeruddannelsen.

Ved ansættelse ved de i nr. 4-5 nævnte institutioner (og tilsvarende selvejende institutioner), ligestilles en pædagoguddannelse med håndværkeruddannelsen.

Ved ansættelse som socialpædagog [assistent] ved de i nr. 3 og tilsvarende selvejende institutioner forudsættes, at ansøgeren har gennemført en uddannelse som pædagog.

Bemærkninger:

Hvor en pædagoguddannet ønskes ansat som socialpædagog [assistent], henvises til overenskomsten for socialpædagogisk uddannet personale ved døgninstitutioner m.v., bilag 1, nr. 5

Socialpædagoger, der ansættes ved øvrige institutioner, jf. § 1, omfattes af døgninstitutionsoverenskomsten.

Overenskomsten omfatter personale, der ansættes ved en af nedennævnte institutioner:

1. Forsorgshjem.
2. Psykiatriske sygehuse/institutioner.
3. Revalideringsvirksomheder, beskyttede værksteder m.v.
4. Værksteder for personer med betydelig og varig nedsat fysisk eller psykisk funktionsevne.

5. Døgninstitutioner for personer med betydelig og varig nedsat fysisk eller psykisk funktionsevne.

Stk. 2 Overenskomsten gælder for personale i regional tjeneste.

Stk. 3 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.

Bemærkninger:

Overenskomsten omfatter ikke personale i terapier eller "afdelingsbeskæftigelse". Det forudsættes, at klienterne beskæftiges med ekstern eller intern produktion. Det bemærkes, at overenskomsten bl.a. ikke omfatter stillinger som støttearbejder, hvilket er stillinger, som primært er oprettet for at stabilisere produktionen. Socialrådgiveruddannede ansættes i henhold til overenskomst med Dansk Socialrådgiverforening.

Stk. 4 Overenskomsten omfatter ikke

1. personale der skal ansættes på reglementsvilkår,
2. tjenestemænd.

Kapitel 2. Månedslønnede

§ 2. Personafgrænsning

Kapitlet omfatter ansatte, som er ansat til mere end 1 måneds beskæftigelse.

Bemærkninger:

Mere end en måneds beskæftigelse er f.eks. ansættelse fra den 1. oktober 2015 til og med 1. november 2015 eller ansættelse fra 15. april 2016 til og med 15. maj 2016.

FOA-bemærkning:

Overenskomsten er opdelt i 2 afsnit: månedslønnede og timelønnede. De væsentligste forskelle i ansættelsesvilkår mellem månedslønnede og timelønnede er, at timelønnede ikke har fuld løn under sygdom og barsel, og at funktionærlovens opsigelsesvarsler ikke gælder for timelønnede.

§ 3. Funktionærlov

For de ansatte gælder vilkår efter funktionærlovens bestemmelser, medmindre der er aftalt afvigelser herfra, jf. overenskomstens §§ 15 og 16.

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.

FOA-bemærkning:

Se § 15 Opsigelse, hvor der som FOA-bemærkning er redegjort for Funktionærlovens opsigelsesvarsler. Disse varsler anvendes – ud over ved egentlig opsigelse – hvis arbejdsgiver vil gennemføre ændringer i ansættelsesvilkår, som indebærer væsentlige forringelser for den ansatte (f.eks. lønnedgang, ændring af mødetider fra f.eks. fast dagvagt til aften-/nat vagt).

§ 4. Løndannelse

Stk. 1 Lønnen består af fire elementer: Grundløn, jf. § 5, funktionsløn, jf. § 6, kvalifikationsløn, jf. § 7, og resultatlø, jf. Fællesaftale om lokal løndannelse [OK 11.20.17]¹.

Bemærkninger:

Betegnelser på den ansattes lønseddel for grundløn og centralt aftalte tillæg i henhold til denne overenskomst fremgår af bilag 6.

1 Regionernes OK-Samling benævnes fremover OK

Stk. 2 De ansatte er omfattet af:

Fællesaftale om lokal løndannelse [som er indgået med organisationerne i den pædagogiske branche] [OK 11.20.17] eller

Aftale om lokal løndannelse [som er indgået med Lederne] [OK 11.20.18]

Aftale om udmøntningsgaranti af nye midler til lokal løndannelse [OK11.20.03]

Aftale om gennemsnitsløngaranti [OK11.20.05]

FOA-bemærkning:

Aftale om lokal løndannelse for SOSU-personale, udmøntningsgaranti og gennemsnitsløngaranti findes på www.foa.dk.

Stk. 3 Lønnen til deltidsbeskæftigede beregnes som en forholdsmæssig del af lønnen til fuldtidsbeskæftigede.

FOA-bemærkning:

Deltidsansattes løn kan udregnes således:

$$\frac{\text{Månedsløn} \times \text{ugentlig arbejdstid}}{37} = \text{månedsløn på deltid}$$

Denne beregningsmetode gælder også i forhold til faste tillæg til lønnen [jfr. §§ 5-7 og § 9], medmindre det lokalt er aftalt, at tillæg ydes med fuldt beløb også til deltidsbeskæftigede.

Fast ekstra arbejde ud over det aftalte [merarbejde] kan ikke pålægges, men kun aftales. Indgås sådan en aftale bør ansættelsesgraden justeres tilsvarende.

Tilfældigt forekommende, pålagt merarbejde medfører ikke ændring af ansættelsesgraden.

§ 5. Grundløn

Stk. 1 Grundlønnen for leder-/mellemliderstillinger gives for de ledelsesfunktioner, som en ansat er i stand til at varetage, når pågældende er nyudnævnt/evt. nyansat leder.

Grundlønnen for basisgrupper gives for de funktioner, som en ansat er i stand til at varetage, når pågældende er nyuddannet, eventuelt nyansat.

FOA-bemærkning:

Overenskomstens parter har ikke defineret konkret, hvilke opgaver en nyuddannet / nyansat medarbejder eller leder uden erfaring kan varetage, og dermed hvilke funktioner/kvalifikationer, der dækkes af grundlønnen. Dette vil i praksis bero på eventuelle lokale aftaler / praksis herom.

****NYT**** med virkning fra 1. oktober 2018

Stk. 2 Grundlønnen er:

Stillingsbetegnelse -	Grundløn (løntrin og grundlønstillæg)			
	Indtil 30. september 2018		Fra 1. oktober 2018	
	Løntrin	Tillæg 31. marts 2000 niveau	Løntrin	Tillæg 31. marts 2018
LEDERE				
Institutionsleder	41 + 49 +	11.300 kr. eller 3.500 kr.	41 + 49 +	15.188 kr. 4.704 kr.
MELLEMLEDERE				
Stedfortræder/souschef	36 + 42 +	11.750 kr. eller 10.050 kr.	36 + 42 +	15.793 kr. 13.508 kr.
Værkstedsleder	36 +	11.750 kr.	36 +	15.793 kr.
BASISGRUPPEN				
Værkstedsassistent med relevant faglig uddannelse	27 +	1.500 kr.	27 +	2.016 kr.
Værkstedsassistent uden relevant faglig uddannelse	21 +	5.375 kr.	21 +	7.225 kr.
Socialpædagog [assistent]	27 +	1.500 kr.	27 +	2.016 kr.

****NYT**** med virkning fra 1. april 2019

Stillingsbetegnelse - Basisgruppen	Grundløn (løntrin og grundlønstillæg)	
	Fra 1. april 2019	
	Løntrin	Tillæg 31. marts 2018 niveau
Værkstedsassistent med relevant faglig uddannelse	27 +	3.226 kr.
Værkstedsassistent uden relevant faglig uddannelse	21 +	8.192 kr.
Socialpædagog [assistent]	27 +	3.763 kr.

Bemærkninger:

Ve drørende relevant faglig uddannelse henvises til bestemmelserne i bilag 1.

Værkstedsassistenter med anden uddannelse forelægges forhandlingsparterne.

Ansatte i stillinger som stedfortræder/souschef indplaceres efter lokal aftale på grundløn = løntrin 36 eller løntrin 42.

Ansatte i stillinger som institutionsleder indplaceres efter lokal aftale på grundløn = løntrin 41 eller 49.

Stk. 3 For institutionsledere, stedfortrædere/souschefer og værkstedsledere, der var ansat pr. 31-03-2003 og til hvem arbejdsgiver har valgt at give grundlønnsforbedringen pr. 01-04-2003 som et pensionsgivende tillæg svarende til forskellen mellem gammel og ny grundløn jf. overenskomst 2002 § 5, stk. 2, følger lønningerne af bilag 2.

FOA-bemærkning:

Løntrin og de aktuelle tillæg findes i lønmagasinet på www.foa.dk.

§ 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 gruppens grundløn.

****NYT**** med virkning fra 1. oktober 2018

Stk. 2 Der er centralt aftalt følgende:

- a) Til 1 stilling som værkstedsleder og 1 stilling som værkstedsassistent ved psykiatrien i Region Sjælland [tidligere Sikringsanstalten [ikke retspsykiatrisk afdeling] ved Amtshospitalet i Nykøbing Sjælland] ydes et ikke-pensionsgivende tillæg på 8.200 kr. [31-03 2000 niveau] [med virkning fra 1. oktober 2018 11.022 kr. [31. marts 2018 niveau]].
- b) Til ansatte, der har ansvaret for vejledning og undervisning af praktikanter på institutionen, skal der decentralt aftales et funktionstillæg.

Stk. 3 Funktionsløn aftales i øvrigt decentralt på grundlag af de funktioner, den ansatte varetager.

Stk. 4 Funktionsløn ydes, medmindre andet er aftalt, 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 1. april 2002, er pensionsgivende. Tidligere aftaler om funktionsløn, der er ydet som ikke-pensionsgivende tillæg, bevarer deres status som ikke-pensionsgivende tillæg, medmindre andet aftales. Den lokale aftale om funktionsløn kan indebære en stillingsmæssig klassificering [lønfastsættelse] af stillingen, således at stillingen slås op med en forud fastsat funktionsløn. Se bilag 3 for eksempler på funktioner, som kan anvendes som eventuelle kriterier for aftaler om funktionsløn.

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 [OK 11.17.1].

FOA-bemærkning:

Det kan være fastlagt i lokale aftaler mellem arbejdsgiver og tillidsrepræsentant/ lokalafdeling [forhåndsftaler], hvilke funktioner der udløser hvilke tillæg. I så fald omfatter aftalen alle der varetager funktionen uanset om der er sket en konkret forhandling herom.

§ 7. Kvalifikationsløn

****NYT**** med virkning fra 1. oktober 2018 og 1. april 2019

Stk. 1 Kvalifikationsløn ydes ud over grundlønnen og eventuel funktionsløn. Kvalifikationsløn baseres på den enkelte ansattes kvalifikationer. Kriterierne for kvalifikationer tager udgangspunkt i objektive forhold som eksempelvis uddannelse og erfaring.

Bemærkninger:

Se bilag 3 for eksempler på kvalifikationer, som kan anvendes som eventuelle kriterier for aftaler om kvalifikationsløn.

Stk. 2 Værkstedsassistenter med relevant faglig uddannelse, der har opnået 6 års sammenlagt beskæftigelse på grundlag af grunduddannelsen, indplaceres på løntrin 30 + 1.500 kr. [31-03-2000 niveau] [med virkning fra 1. oktober 2018 løntrin 30 + 2.016 kr. [31. marts 2018 niveau]] [med virkning fra 1. april 2019 løntrin 30 + 3.226 kr. [31. marts 2018 niveau]]. Efter 10 års sammenlagt beskæftigelse indplaceres den ansatte på løntrin 34 + 1.500 kr. [31-03-2000 niveau] [med virkning fra 1. oktober 2018 løntrin 34 + 2.016 kr. [31. marts 2018 niveau]] [med virkning fra 1. april 2019 løntrin 34 + 3.226 kr. [31. marts 2018 niveau]].

Socialpædagoger [assistenter], der har opnået 6 års sammenlagt beskæftigelse på grundlag af grunduddannelsen, indplaceres på løntrin 30 + 1.500 kr. [31-03-2000 niveau] [med virkning fra 1. oktober 2018 løntrin 30 + 2.016 kr. [31. marts 2018 niveau]] [med virkning fra 1. april 2019 løntrin 30 + 3.763 kr. [31. marts 2018 niveau]]. Efter 10 års sammenlagt beskæftigelse indplaceres den ansatte på løntrin 34 + 1.500 kr. [31-03-2000 niveau] [med virkning fra 1. oktober 2018 løntrin 34 + 2.016 kr. [31. marts 2018 niveau]] [med virkning fra 1. april 2019 løntrin 34 + 3.763 kr. [31. marts 2018 niveau]].

Stk. 3 Værkstedsassistenter uden relevant faglig uddannelse, der har opnået 4 års sammenlagt beskæftigelse inden for værkstedsområdet, indplaceres på løntrin 23 + 5.375 kr. [31-03-2000 niveau] [med virkning fra 1. oktober 2018 23 + 7.225 kr. [31. marts 2018 niveau]] [med virkning fra 1. april 2019 23 + 8.192 kr. [31. marts 2018 niveau]].

Stk. 4 Kvalifikationsløn aftales i øvrigt decentralt.

Stk. 5 Kvalifikationsløn ydes, med mindre andet er aftalt, som pensionsgivende tillæg eller ved oprykning til højereløntrin.

Bemærkninger:

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

FOA-bemærkning:

Det kan være fastlagt i lokale aftaler mellem arbejdsgiver og tillidsrepræsentant/ lokalafdeling [forhåndsftaler], hvilke kvalifikationer der udløser hvilke tillæg. I så fald omfatter aftalen alle der besidder en bestemt kvalifikation, uanset om der er sket en konkret forhandling herom.

§ 8. Lønudbetaling

Lønnen udbetales månedsvis bagud.

FOA-bemærkning:

Lønnen skal senest være til rådighed sidste bankåbningsdag inden månedens udgang. En vejledning om løn/lønsedler findes på www.foa.dk.

§ 9. Pension

****NYT**** [med virkning fra 1. april 2019]

Stk. 1 Der indbetales pensionsbidrag for ansatte, som

1. er fyldt 21 år
2. har mindst 10 måneders [pr. 1. april 2016: 6 måneders] sammenlagt beskæftigelse i regioner, amter og kommuner inden for de seneste 8 år.

Dokumentationspligten for forudgående regional og/eller [amts]kommunal ansættelse påhviler den ansatte.

Bemærkninger:

Regionen kan beslutte, at anden offentlig beskæftigelse indgår i beregningen af karensperioden.

Stk. 2 Pensionsordningen oprettes med virkning fra den 1. i den måned, hvor begge betingelser efter stk. 1 er opfyldt i hele måneden.

Stk. 3 For institutionsledere og stedfortrædere/souschefer ved de i § 1, stk. 1, nr. 3, nævnte institutioner (og tilsvarende selvejende institutioner), gælder alders- og beskæftigelseskravene i stk. 1, nr. 1-2, ikke.

Stk. 4 For institutionsledere og stedfortrædere/souschefer ved de i § 1, stk. 1, nr. 4 nævnte institutioner (og tilsvarende selvejende institutioner) og for værkstedsledere ved de i § 1, stk. 1, nr. 4-5 nævnte institutioner (og tilsvarende selvejende institutioner) gælder beskæftigelseskravene i stk. 1, nr. 2 ikke. Alderskravet er for disse 23 år. Tilsvarende gælder for socialpædagoger (assistenter) ved de i § 1, stk. 1, nr. 3 nævnte institutioner (og tilsvarende selvejende institutioner).

Stk. 5 For basisgruppen udgør det samlede pensionsbidrag 14 % [14,1 % med virkning fra 1. april 2019] af de pensionsgivende lønde. Egetbidraget udgør 1/3 af det samlede pensionsbidrag. Lønspecifikationen skal indeholde oplysning herom.

Stk. 6 For stedfortrædere/souschefer og værkstedsledere udgør det samlede pensionsbidrag 14,8 % [15 % med virkning fra 1. april 2019] af de pensionsgivende lønde. Egetbidraget udgør 1/3 af det samlede pensionsbidrag. Lønspecifikationen skal indeholde oplysning herom.

Stk. 7 For institutionsledere udgør det samlede pensionsbidrag 15,7 % [15,9 % med virkning fra 1. april 2019] af de pensionsgivende lønde. Egetbidraget udgør 1/3 af det samlede pensionsbidrag. Lønspecifikationen skal indeholde oplysning herom.

Stk. 8 For deltidsansatte, som er berettiget til pension, er betalt merarbejde pensionsgivende. Pensionen beregnes af de pensionsgivende lønde.

Stk. 9 Pensionsbidragene indbetales månedvis bagud samtidig med lønudbetalingen, til en af de følgende pensionsordninger:

- a) Institutionsledere, stedfortrædere/souschefer, værkstedsledere og værkstedsassistenter ved de under § 1, stk. 1, nr. 1-2-3 og tilsvarende selvejende institutioner: "SamPension A/S", jf. dog pkt. c.

- b) Ansatte ved de under § 1, stk. 1, nr. 4-5 og tilsvarende selvejende institutioner samt socialpædagoger [assistenter], ansat ved de under § 1, stk. 1, nr. 3 samt tilsvarende selvejende institutioner:
"Pensionskassen for socialrådgivere og socialpædagoger", jf. dog pkt. c.
- c) Hvis FOA – Fag og Arbejde eller Lederne til det enkelte personalekontor giver besked på vegne af navngivne ansatte, indbetales pensionsbidragene til "Pen-Sam Gruppen" henholdsvis "PFA Leder Pension".

Stk. 10 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
- beløbet er ikke-pensionsgivende
- beløbet indgår ikke ved en 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.

Stk. 11 Bestemmelserne om pensionsordning gælder ikke for pensionerede tjenestemænd fra staten, regioner, de tidligere amter, kommuner, statsfinansierede eller koncessionerede virksomheder og andre, der får egenpension fra en pensionsordning, det offentlige har ydet bidrag til.

Ansatte på delpension betragtes ikke som pensionerede i relation til ovenstående og er derfor omfattet af overenskomstens pensionsbestemmelser.

Stk. 12 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 oplyse ansættelsesmyndigheden skriftligt om:

1. størrelsen af den forhøjede indbetaling enten i form af et fast kronebeløb eller med en procent af lønnen perioden forhøjelsen skal indbetales i.
2. Med henblik på lettest mulig administration af frivillige pensionsindbetalinger kan ansættelsesmyndigheden fastsætte procedurer for disse, som f.eks. tidspunkt for fremsættelse af anmodninger og ændringer af indbetalinger mv.

FOA-bemærkning:

Det er arbejdsgivers forpligtelse at sørge for korrekt oprettelse af pensionsordning i Pen-Sam. Den ansatte skal selv sørge for eventuel nødvendig dokumentation for tidligere pensionsordning ved en ny ansættelse. Er du i tvivl om din pensionsordning så henvend dig i din afdeling eller i Pen-Sam.

Vær opmærksom på, at din pensionsordning fx også indeholder en forsikring ved visse kritiske sygdomme, der kan have betydning for dig inden pensionsalderen.

§ 10. ATP

De ansatte er omfattet af ATP-ordningens A-sats, jf. Generel orientering om Arbejdsmarkedets Tillægspension og bidrag [OK 11.33.1].

§ 11. Arbejdstid m.v.

Arbejdstidsaftalen mellem Regionernes Lønnings- og Takstnævn og bl.a. Socialpædagogerne [OK 11.05.04.01] gælder.

Bemærkninger:

De pågældende omfattes også af den indgåede aftale om hviletid og fridøgn [OK 11.10.11].

FOA-bemærkning:

Arbejdstidsaftalen med kommentarer kommer på <http://www.overenskomst-tjek.dk/>

Stk. 2 Deltidsbeskæftigede, som ud over den aftalte faste tjenestetid udfører tjeneste, der ikke betragtes som overarbejde, honoreres enten med tilsvarende frihed eller med normal timeløn [1/1924]. Tjeneste ud over den arbejdstidsnorm, der er gældende for institutionens fuldtidsansatte, betragtes som overarbejde.

§ 12. Koloniophold, ferierejser for grupper og lejrskole

Stk. 1 Aftale om vederlag for deltagelse i koloniophold og ferierejser for grupper til pædagogisk personale ved døgninstitutioner m.v. gælder, jf. dog stk. 2 [OK 11.05.06.01].

Bemærkninger:

Aftalen finder tilsvarende anvendelse ved deltagelse i lejrskoler. Aftalen gælder også i udlandet.

Stk. 2 Mellem regionsrådet og personaleorganisationernes lokale afdelinger kan der indgås aftale vedrørende vilkår for deltagelse i koloniophold, ferierejser for grupper og lejrskole.

Bemærkninger:

Hvis der ikke lokalt kan opnås enighed om en aftale om vilkår for deltagelse i koloniophold, ferierejser for grupper og lejrskole gælder, bestemmelsen i **Stk. 1**

§ 13. Barns første og anden sygedag

Stk. 1 Ansatte har efter anmodning i det enkelte tilfælde adgang til hel eller delvis tjenestefrihed på et barns første 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. det er foreneligt med forholdene på tjenestestedet.

Bemærkninger:

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

Tjenestefriheden regnes ikke som sygefravær, men fraværslisten suppleres med oplysninger om fraværet på grund af barnets første og anden 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.

FOA-bemærkning:

Udgangspunktet ved anvendelsen af denne regel er barnets tarv og hvorvidt barnet faktisk har ophold hos den ansatte. Det er hensynet til barnet, der er afgørende for, om man har ret til at være fraværende. Folkeregisteradressen kan ikke alene anvendes som grundlag, idet f.eks. skilsmissebørn kun kan have folkeregisteradresse hos en af parterne. Retten kan heller ikke alene tillægges biologiske forældre. Har et barn ophold hos en ansat, f.eks. hos såkaldte "papforældre", kan man som udgangspunkt benytte sig af muligheden. Her er det dog normalt en forudsætning, at arbejdsgiver ved at et barn har ophold hos den ansatte.

En faglig voldgift har afgjort, at barns 1. og 2. sygedag skal forstås bogstaveligt

som 1. og 2. kalenderdag, barnet er sygt. Bliver barnet sygt sent på dagen, kan 1. sygedag dog være kalenderdagen efter.

§ 14. Arbejdstøj

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

§ 15. Opsigelse

Stk. 1 Funktionærlovens opsigelsesvarsel anvendes, når en ansat opsiges eller siger sin stilling op. Bestemmelsen i funktionærlovens § 5, stk. 2 om afskedigelser med forkortet opsigelsesvarsel (120-dages reglen) finder ikke anvendelse.

Bemærkninger:

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

“Når en ansat afskediges, fordi hans stilling inddrages, f.eks. hvis institutionen eller afdelingen nedlægges, skal regionsrådet 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 stk. 1, omtalte opsigelsesvarsel sker med længst muligt varsel i det enkelte tilfælde.

FOA-bemærkning:

Hvis ikke der er aftalt prøvetid, er opsigelsesvarslet fra ansættelsesmyndighedens side:

Ansættelsestid (på tidspunktet for meddelelse om afskedigelse):	Opsigelsesvarsel:
Fra 0 til 5 måneder	= 1 måned
Fra 6 måneder til og med 2 år og 9 måneder	= 3 måneder
Fra 2 år og 10 måneder til og med 5 år og 8 måneder	= 4 måneder
Fra 5 år og 9 måneder til og med 8 år og 7 måneder	= 5 måneder
Fra 8 år og 8 måneder og opefter	= 6 måneder

Afskedigelse kan kun ske til udgangen af en måned, dvs. afskedigelsen skal være kommet frem til medarbejderen senest den sidste dag i den måned, efter hvis udløb opsigelsesvarslet begynder at løbe. >>Kommet frem<< indebærer ikke, at medarbejderen nødvendigvis har læst meddelelsen om afskedigelse.

Medarbejderens opsigelsesvarsel er 1 måned ligeledes til en måneds udgang.

Prøvetid

Der kan indgås skriftlig aftale om prøvetid jfr. funktionærlovens § 2, stk. 5 Ved aftalt prøvetid kan der i de 3 første måneder ske afskedigelse fra arbejdsgivers side med 14 dages varsel – varslet skal kunne ligge inden for de tre måneder. Også ved afskedigelse i prøvetidsperioden skal de forvaltningsretlige regler om bl.a. parts-høring og begrundelse overholdes, selvom der indrømmes arbejdsgiveren en ret fri adgang til afskedigelse inden for prøveperioden.

Funktionærloven omtaler ikke medarbejderens opsigelsesvarsel ved aftalt prøvetid, og det er forbundets opfattelse, at opsigelse fra medarbejderens side kan ske uden varsel, hvis ikke andet er aftalt.

Stk. 2 Meddelelse om påtænkt 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. 3 Når den ansatte meddeles påtænkt uansøgt afskedigelse, jf. stk. 2, 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.

Bemærkninger:

Underretningen til organisationen sker digitalt.

Dansk Metal CVR-nummer: 31407117

FOA – Fag og Arbejde CVR-nummer: 46024516

Lederne CVR-nummer: 56995811

Socialpædagogerne CVR-nummer: 63140228

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 forinden afskedigelse finder sted, 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.

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.

Bemærkninger:

Underretningen til organisationen sker digitalt.

Dansk Metal CVR-nummer: 31407117

FOA – Fag og Arbejde CVR-nummer: 46024516

Lederne CVR-nummer: 56995811

Socialpædagogerne CVR-nummer: 63140228

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

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. Organisationen 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 regionen i mindst 8 måneder på det tidspunkt, hvor opsigelsen meddeles, kan organisationen kræve sagen indbragt for et afskedigelsesnævn, hvis der ikke opnås enighed ved forhandling efter stk. 7. Et sådan krav skal fremsættes over for regionen inden for 1 måned efter forhandlingen med kopi til Regionernes Lønnings- og Takstnævn [RLTN].

Stk. 9 Et afskedigelsesnævn består af 5 medlemmer, hvoraf 2 udpeges af RLTN og 2 af organisationen, hvorefter disse i forening udpeger 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 opmand finder i øvrigt sted i henhold til bestemmelserne i Lov om Arbejdsretten og faglige voldgifter, kap.2.

Stk. 10 Afskedigelsesnævnet fastsætter selv sin forretningsorden. For nævnet kan foretages afhøring af parter og vidner. Nævnet afsiger en motiveret kendelse. Hvis nævnet finder, at opsigelsen ikke er rimeligt begrundet i den ansattes eller regionens forhold, kan det pålægges regionen 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 godtgørelse, hvis størrelse fastsættes af nævnet 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. Nævnets omkostninger i forbindelse med sagen fastsættes af nævnet. 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.

§ 16. Øvrige ansættelsesvilkår

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

1. Ansættelsesbreve [OK11.21.1].

Bemærkninger:

I ansættelsesbrevet skal tjenestestedet være angivet. Dette skal svare til det i stillingsopslaget angivne.

2. Lønninger [OK21.03.1].
4. Løngaranti for ansatte omfattet af opgave- og strukturreformen [OK11.20.22]
5. Beskæftigelsesanciennitet [OK11.13].
6. Midlertidig tjeneste i højere stilling [funktion] [OK21.07.1].
7. Lønberegning/lønfradrag [OK11.12.1].
8. Åremålsansættelse [OK21.15.1].
9. Supplerende pension [OK11.25.1].
10. Opsamlingsordningen [OK11.15.1].
11. Gruppeliv [OK 11.11.1].
12. Tilrettelæggelse af arbejdstid [OK11.05.0].
13. Decentrale arbejdstidsaftaler [OK11.05.02].
14. Deltidsarbejde [OK11.28.1].
15. Deltidsansattes adgang til højere timetal [OK11.28.2]
16. Tidsbegrænset ansættelse [OK11.27.1].
17. Merarbejde til tjenestemænd uden højeste tjenestetid [OK21.18.1].
18. Konvertering af ulempetillæg [OK11.17.1].
19. Tele- og hjemmearbejde [OK11.26.1].
20. Ferie [OK11.04.1].
21. Barsel mv. [OK11.09.2].
22. Tjenestefrihed til nærmere afgrænsede formål [OK11.30.1].
23. Seniorpolitik [OK11.22.1].
24. Integrations og oplæringsstillinger [OK11.34.1]

25. Befordringsgodtgørelse [OK21.14.1].

26. Kompetenceudvikling [OK11.16.2].

Bemærkninger:

Medarbejderne er omfattet af supplerende aftale om individuel kompetenceudvikling/ kompetenceudviklingsplan jf. bilag 4.

Medarbejderne er omfattet af supplerende Aftale om kompetencefond [OK 11.16.6].

Socialt kapitel [APV11.08.1].

Bemærkninger:

De ansatte er omfattet af supplerende aftale om socialt kapitel, jf. protokollat 1.

28. Trivsel og sundhed [OK11.35.1]

29. Kontrolforanstaltninger [OK11.16.4]

30. Virksomhedsoverenskomster [APV11.24.1].

31. Retstvistaftalen [APV21.04.2].

33. SU og tillidsrepræsentanter [APV11.06.1].

34. MED og tillidsrepræsentanter [APV11.06.2].

36. Aftale om statistikgrundlag for de lokale lønforhandlinger [APV11.20.04].

FOA-bemærkning:

Selve protokollatet om generelle ansættelsesvilkår kan findes på www.forhandlingsfaelleskabet.dk.

Kapitel 3. Timelønnede

FOA-bemærkning:

Den tidligere 8-timers grænse for, hvornår en medarbejder skulle være månedslønnet eller timelønnet er blevet ophævet.

Derfor skal du nu ansættes som månedslønnet, hvis du opnår fast og varig beskæftigelse af mere end en måneds varighed på din arbejdsplads – også selvom du har mindre end 8 timers ansættelse per uge.

Du bør tale med din tillidsrepræsentant eller lokale FOA-afdeling, hvis du er i tvivl om din ansættelse kan betragtes som fast og varig beskæftigelse.

§ 17. Personafgrænsning

Kapitlet omfatter ansatte, som er ansat til højst én måneds beskæftigelse.

§ 18. Løn og lønberegning

Aflønning sker med timeløn, der beregnes som $1/1924$ af lønnen i henhold til §§ 5-7. I beregningen indgår eventuelt overgangstillæg/-trin, jf. bilag 1.

Bemærkninger:

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

§ 19. Lønudbetaling

Timelønnede har - hvor ingen anden afregningsform er fastsat - ret til ugentlig afregning. Kan udbetaling ikke finde sted inden for eller i umiddelbar tilslutning til arbejdstiden, kan pågældende efter anmodning få beløbet tilsendt. Der tilstilles den ansatte en specificeret oversigt over det udbetalte beløb.

§ 20. Pension

Stk. 1 Der oprettes en pensionsordning 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.

Når pensionsretten er opnået, indbetales pensionsbidrag uanset timetal.

Dokumentationspligten for forudgående regional og/eller [amts]kommunal ansættelse påhviler den ansatte.

Bemærkninger:

For optjening af karenperioden se § 19 punkt 10 (OK 11.15.1) med tilhørende fortolkningsbidrag.

Stk. 2 Ansatte, som allerede har opnået ret til pension i henhold til § 9 ved tidligere regional og/eller [amts]kommunal ansættelse, omfattes straks af den relevante pensionsordning.

Stk. 3 § 9, stk. 3-9 finder tilsvarende anvendelse.

§ 21. Arbejdstid m.v.

Stk. 1 Aftale vedrørende arbejdstid og rådighedstjeneste for pædagogisk personale m.fl. beskæftiget ved døgninstitutioner m.v. gælder [OK 11.05.04.01].

FOA-bemærkning:

Arbejdstidsaftalen med kommentarer kommer på <http://www.overenskomst-tjek.dk/>

Stk. 2 Aftale om vederlag for deltagelse i kolonihold og ferierejser for grupper til pædagogisk personale ved døgninstitutioner m.v. gælder for timelønnede, der dog ikke er forpligtet til at deltage i sådanne aktiviteter [OK 11.05.06.01].

§ 22. Opsigelse og sygdom

Stk. 1 For timelønnede kan tjenesteforholdet ophæves med dags varsel. Ved sygdom betragtes timelønnedes ansættelsesforhold som ophævet.

Bemærkninger:

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

Stk. 2 Timelønnede oppebærer i sygdomstilfælde dagpenge efter reglerne i lov om dagpenge ved sygdom og fødsel.

§ 23. 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 ret til orlov og dagpenge ved barsel samt af kapitel 9 i Aftale om fravær af familiemæssige årsager [OK 11.09.2]

§ 24. Øvrige ansættelsesvilkår

De ansatte er omfattet af følgende bestemmelser som for månedslønnede:

§ 15 Arbejdstøj

§ 16 Øvrige ansættelsesvilkår for månedslønnede bortset fra pkt. 7, 8 og 21 (se dog §23)

Kapitel 4. Overgangs- og ikrafttrædelsesbestemmelser

§ 25. Overgangsbestemmelser i forbindelse med lokal løndannelse

De i bilag 2 anførte overgangsbestemmelser i forbindelse med lokal løndannelse og indplacering gælder.

§ 26. Ikrafttræden og opsigelse

****NYT****

Stk. 1 Overenskomsten har - hvor intet andet er anført - virkning fra den 1. april 2018.

****NYT****

Stk. 2 Overenskomsten kan opsiges med 3 måneders varsel til en 31. marts, dog tidligst til den 31. marts 2021. Opsigelsen skal ske skriftligt.

Stk. 3 Indtil der indgås en ny overenskomst, fastsættes lønnen efter Aftale om lønninger for ansatte i regionerne, der gælder den dag, til hvilken overenskomsten bliver opsagt.

København, den 21. februar 2019

For
Regionernes Lønnings- og Takstnævn
Signe Friberg Nielsen
Ole Lund Jensen

For
Dansk Metal
Niels Jeppesen

For
FOA – Fag og Arbejde
Torben Klitmøller Hollmann
Anders Damm-Frydenberg

For
Lederne
Lotte Spanggaard

For
Socialpædagogerne
Benny Andersen

Bilag 1 -

overgangsbestemmelser i forbindelse med ikrafttræden af ny løndannelse, indplacering.

- a) Ansatte, der overgik til ny løndannelse pr. 01-04-1998 1.
1. Ansatte, som var ansat den 31-03-1998, bevarer i forbindelse med overgang til ny løndannelse pr. 01-04-1998 som minimum deres hidtidige samlede faste løn inkl. 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.
 2. Ansatte, som i forbindelse med overgang til ny løndannelse pr. 01-04-1998 blev ydet 1 - 2 løntrin som overgangsordning, bevarer denne ordning under ansættelse i en stilling af tilsvarende karakter inden for ansættelsesområdet.
 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.
- b) Indplacering i forbindelse med grundlønforbedring for værkstedsassistenter med relevant faglig uddannelse og socialpædagoger [assistenter], jf. overenskomstens § 8, stk. 2, jf.1997-overenskomsten.
4. Pr. 01-04-2000 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.
- c) Værkstedsassistenter uden relevant faglig uddannelse.
5. Ansatte pr. 31-03-2000, der overgår til nyt lønsystem pr. 01-04-2000, bevarer som minimum deres hidtidige samlede faste løn inkl. 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 opret holdes kun i det omfang, der er tale om varige ordninger for den enkelte ansatte. I modsat fald forholdes der efter den lokale aftales ordlyd.

6. Lønnen pr. 01-04-2000 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.
7. Med virkning fra den 01-04-2000 ydes der som overgangsordning til de pr. 31-03-2000 ansatte 1 løntrin. Dette gælder dog ikke for de pr. 31-03-2000 ansatte, der i forbindelse med overgang til nyt lønsystem omfattes af en grundlønsforbedring. Overgangsordning ydes på grundlag af den pr. 31-03-2000 opnåede anciennitet.
8. Overgangstrinet kan ikke modregnes i funktions- og kvalifikationsløn og udligningstillægget under den pågældendes ansættelse i amtet/kommunen. Overgangstrinet indgår ikke i vurderingen af, hvilken funktions- og kvalifikationsløn, der skal aftales for den pågældende fremover.
9. Ved overgang til nyt lønsystem pr. 01-04-2000 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. 01-04-2000. Såfremt der ikke ved overgangen til nyt lønsystem pr. 01-04-2000 er indgået lokal(e) aftale(r), videreføres disse hidtidige lokale aftaler med de fornødnetilpasninger.

Bilag 2

- grundløn og indplacering for ledere og mellemledere og konsulenter omfattet af overenskomstens § 5, stk. 3. Gælder følgende grundlønninger

****NYT**** med virkning fra 1. oktober 2018

Stillingsbetegnelse	Indtil 30 september 2018: Løntrin + tillæg {31-03- 2000 niveau}	Fra 1. oktober 2018: Løntrin + tillæg {31-03-2018 niveau}
LEDERE:		
institutionsleder	39 + 11.300 kr. eller 48 + 3.500 kr.	39 + 15.188 kr. eller 48 + 4.704 kr.
MELLEMLEDERE:		
Stedfortræder/souschef	33 + 11.750 kr. eller 40 + 10.050 kr.	33 + 15.793 kr. eller 40 + 13.508 kr.
Værkstedsleder	33 + 11.750 kr.	33 + 15.793 kr.

Grundlønstillægget der blev givet i forbindelse med grundlønnsforbedringen 01-04-2003 bevares uændret.

Bilag 3

- eksempler på funktioner og kvalifikationer, som kan anvendes som eventuelle kriterier for aftaler om funktions- og kvalifikationsløn

Funktioner:

Ledere:

Som eksempler på funktioner og arbejdsområder, der decentralt 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 og 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 ulempestillæg [APV 11.17.1].

Basis:

Som eksempler på funktioner og arbejdsområder, der decentralt 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.

Kvalifikationer:

Ledere:

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 f.eks. 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

Basis:

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 f.eks.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 4

- kompetenceudviklingskompetenceudviklingsplan

Aftale om kompetenceudvikling indgået mellem Forhandlingsfællesskabet og RLTN 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 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 ansættelsesforløbet 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 regions personalepolitik.

§ 2. Udviklingsplan og opfølgning

Stk. 1. Der skal udarbejdes en skriftlig udviklingsplan for den enkelte medarbejder. Udviklingsplanen udarbejdes i dialog mellem medarbejderne 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. 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 realkompetenceudvikling, 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 eller lign.

Bemærkning:

Opmærksomheden henledes på Protokollat vedr. udmøntning af trepartsmidlerne til 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 Det øverste medindflydelses- og medbestemmelsesudvalg kan drøfte regionens 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.

Bilag 5

- ledende værkstedspersonale som overgik til ansættelse i regionerne fra en overenskomst/aftale indgået med hovedstadens sygehusfællesskab

Bilaget omfatter ansatte, som i forbindelse med strukturreformen overgik til ansættelse i en region, og som før overgangstidspunktet var omfattet af organisationsaftale af den 12-04-2006 mellem FOA – Fag og Arbejde og Hovedstadens Sygehusfællesskab med tilhørende bilag om arbejdstid og Fællesoverenskomst af den 21-04-2006 mellem Hovedstadens Sygehusfællesskab og Det Kommunale Kartel og Statsansattes Kartel og som opfylder betingelserne for at være omfattet af Amtsrådsforeningens overenskomst af den 28-03-2006 for ledende værkstedspersonale mv. ved klientværksteder, herunder Aftale af 24-08-2006 vedrørende arbejdstid og rådighedstjeneste for pædagogisk personale m.fl. beskæftiget ved døgninstitutioner mv.

For ovenstående personale gælder, at der fortsat indbetales pensionsbidrag til Pen-Sam Gruppen.

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

Bilag 6

- betegnelser på den ansattes lønseddel for grundløn og centralt aftalte tillæg

Nedenstående oversigt angiver betegnelser på den ansattes lønseddel for grundløn og centralt aftalte tillæg i henhold til denne overenskomst.

Paragraf	Betegnelser på den ansattes lønseddel
§ 5, stk. 2 - 4	Grundløn
§ 5, stk. 2 - 4	Grundlønstillæg
§ 6, stk. 2, litra a	Leder/ass. Reg. Sj.
§ 6, stk. 2, litra b	Praktikvej/udd.anstv
§ 7, stk. 2	Kval.løn 6 år/10 år
§ 7, stk. 3	Kval.løn 4 år
Bilag 2	Grundløn
Bilag 2	Grundlønstillæg

Protokollat 1

- aftale om vilkår for ansatte i fleksjob

NYT

§ 1. For ansatte i fleksjob før 1. januar 2013 og 1. januar 2013 og senere

For ansatte i fleksjob henledes opmærksomheden på de gældende ansættelsesvilkår og forudsætninger for oprettelse af fleksjob i rammeaftalen om socialt kapital, 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.

§ 2. Særligt for ansatte i fleksjob før 1. januar 2013

Stk. 1. 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. 2. Hvis en af de lokale parter vægrer sig ved at indgå i reelle forhandlinger om løn- og ansættelsesvilkår, herunder forhandling om funktions- og kvalifikationsløn, samt eventuelle lokale forhåndsaftaler, kan den anden part begære, at de centrale overenskomstparter bistår i en fornyet lokal forhandling.

Det forudsættes, at der foreligger et uenighedsreferat som grundlag for de centrale 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.

Protokollat - om aftaler om nedgang i kontantløn ved indgåelse 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.

Lønafledede ydelser (som fx pension og feriegodtgørelse) beregnes på grundlag af bruttolønningen, 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.

Bemærkninger:

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 skattebegunstigede 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 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 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 medarbejderen 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 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 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 14-10-2010

Regionernes Lønnings- og Takstnævn

Signe Friberg Nielsen

Ole Lund Jensen

For

DANSK METAL

Niels Jeppesen

FOA – Fag og Arbejde

Dennis Kristensen

Steen Parker Sørensen

For

Ledernes Hovedorganisation

Lykke Petersen

For

Socialpædagogernes Landsforbund

Kirsten Nissen

Aftale for ledende værkstedspersonale m.v. ved klientværksteder

Regionernes Lønnings- og Takstnævn

DANSK METAL

FOA – Fag og Arbejde

Lederne

Socialpædagogerne

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

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

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

Kapitel 1. Aftalens område

§ 1. Område

Stk. 1 Aftalen omfatter tjenestemandsansat ledende værkstedspersonale m.v., i hvis arbejdsfunktion indgår klientbehandlende arbejde og som har en af de følgende uddannelser:

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

Ved ansættelse ved de i nr. 1-3 nævnte institutioner ligestilles uddannelsen som social og sundhedsassistent eller plejer med håndværkeruddannelsen.

Ved ansættelse ved de i nr. 4-5 nævnte institutioner ligestilles en pædagoguddannelse med håndværkeruddannelsen.

Ved ansættelse som socialpædagog [assistent] ved de i nr. 3, nævnte institutioner forudsættes, at ansøgeren har gennemført en uddannelse som pædagog.

Bemærkninger:

Hvor en pædagoguddannet ønskes ansat som socialpædagog [assistent] ved de i nr. 3 nævnte institutioner, henvises til aftalen for pædagogisk uddannet personale

ved døgninstitutioner m.v., § 1, stk. 1, nr. 2 [men ikke stk. 2].

Socialpædagoger, der ansættes ved øvrige institutioner, jf. § 1, omfattes af aftalen for pædagogisk uddannet personale ved døgninstitutioner m.v.

Aftalen omfatter personale, der ansættes ved en af nedennævnte institutioner:

1. Forsorgshjem
2. Psykiatriske sygehuse/institutioner
3. Revalideringsvirksomheder, beskyttede værksteder m.v.
4. Værksteder for personer med betydelig og varig nedsat fysisk eller psykisk funktionsevne
5. Døgninstitutioner for personer med betydelig og varig nedsat fysisk eller psykisk funktionsevne.

Bemærkninger:

Aftalen omfatter ikke personale i terapier eller "afdelingsbeskæftigelse".

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

Det bemærkes, at aftalen bl.a. ikke omfatter stillinger som støttearbejder, hvilket er stillinger, som primært er oprettet for at stabilisere produktionen.

Socialrådgiveruddannede ansættes i henhold til aftale med Dansk Social rådgiverforening.

Kapitel 2. Månedslønnede

§ 2. Løndannelse

Stk. 1 Lønnen består af 4 elementer: Grundløn, jf. § 3, funktionsløn, jf. § 4, kvalifikationsløn, jf. § 5 og resultatløn, jf. Fællesaftale om lokal løndannelse [Regionernes OK-Samling 11.20.17]¹.

Bemærkninger:

Betegnelser på den ansattes lønseddel for grundløn og centralt aftalte tillæg i henhold til denne aftale fremgår af bilag 6.

¹ Regionernes OK-Samling.

Stk. 2 De ansatte er omfattet af:

1. Fællesaftale om lokal løndannelse (som er indgået med organisationerne i den pædagogiske branche)[OK11.20.17] eller Aftale om lokal løndannelse (som er indgået med Ledernes Hovedorganisation) [OK 11.20.18]
2. Aftale om udmøntningsgaranti af nye midler til lokal løndannelse [OK 11.20.03]
3. Aftale om gennemsnitsløngaranti [OK11.20.05]

§ 3. Grundløn

Stk. 1 Grundlønnen for leder- i mellemløderstillinger gives for de ledelsesfunktioner, som en ansat er i stand til at varetage når pågældende er nyudnævnt/evt. nyansat leder.

Grundlønnen for basisgrupper gives for de funktioner, som en ansat er i stand til at varetage, når pågældende er nyuddannet/evt.nyansat.

****NYT**** med virkning fra 1. oktober 2018 og 1. april 2019

Stk. 2 Grundlønnen er:

Stillingsbetegnelse - Ledere	Grundløn (løntrin og grundløntillæg)			
	Indtil 30. september 2018		Fra 1. oktober 2018	
	Løntrin	Tillæg 31. marts 2000 niveau	Løntrin	Tillæg 31. marts 2018 niveau
Institutionsleder	41 +	12.050 kr.	41 +	16.196 kr.
	eller		eller	
	49+	4.250 kr.	49 +	5.712 kr.

Stillingsbetegnelse - Mellemledere og konsulenter	Grundløn (løntrin og grundlønstillæg)			
	Indtil 30. september 2018		Fra 1. oktober 2018	
	Løntrin	Tillæg 31. marts 2000 niveau	Løntrin	Tillæg 31. marts 2018 niveau
Stedfortræder/souschef	36+ eller	12.500 kr.	36+ eller	16.801 kr.
	42+	10.800 kr.	42+	14.516 kr.
Værkstedsleder	36+	12.500 kr.	36+	16.801 kr.

Stillingsbetegnelse - Basisgruppen	Grundløn (løntrin og grundlønstillæg)			
	Indtil 30. september 2018		Fra 1. oktober 2018 til 31. marts 2019	
	Løntrin	Tillæg 31. marts 2000 niveau	Løntrin	Tillæg 31. marts 2018 niveau
Værkstedsassistent med relevant uddannelse	27+	2.000 kr.	27+	2.688 kr.
Værkstedsassistent uden relevant uddannelse	21+	4.900 kr.	21+	6.586 kr.
Socialpædagog (assistent)	27+	2.000 kr.	27+	2.688 kr.

Stillingsbetegnelse - Basisgruppen	Grundløn (løntrin og grundlønstillæg)	
	Fra 1. april 2019	
	Løntrin	Tillæg 31. marts 2018 niveau
Værkstedsassistent med relevant uddannelse	27+	3.898 kr.
Værkstedsassistent uden relevant uddannelse	21+	7.554 kr.
Socialpædagog (assistent)	27+	4.436 kr.

Stk. 3 For ledere og stedfortrædere/souschefer, der var ansat pr. 31-03-2003 og for hvem ar bejds giver har valgt at udbetale grundlønstillæg jf. overenskomst 2002 § 5, stk. 2 frem går lønningerne af bilag 2.

Bemærkninger:

Ansatte i stillinger som stedfortræder/souschef indplaceres efter lokal aftale på grundløn= løntrin 36 eller løntrin 42.

Ansatte i stillinger som institutionsleder indplaceres efter lokal aftale på grundløn = løntrin 41 eller 49.

Som led i forhandlingerne om decentrale aftaler om kvalifikations- og funktionsløn 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 videre og efteruddannelse efter regionernes/institutionernes behov kan erhverve øgede kvalifikationer.

Vedrørende relevant faglig uddannelse henvises til bestemmelserne i § 1. Værkstedssassistenter med anden uddannelse forelægges Regionernes Lønnings- og Takstnævn.

§ 4. Funktionsløn

Stk. 1 Funktionsløn ydes ud over grundlønnen og evt. kvalifikationsløn. Funktionsløn baseres på de funktioner (arbejds- og ansvarsområder), der er knyttet til den enkelte stil ling/grupper af stillinger. Funktionerne skal være særlige funktioner, der ligger ud over de funktioner, der forudsættes varetaget for gruppens grundløn.

****NYT**** med virkning fra 1. oktober 2018

Stk. 2 Der er centralt aftalt følgende:

- a) Til 1 stilling-som værkstedsleder og 1 stilling som værkstedsassistent ved psykiatri en Region Sjælland [tidligere Sikringsanstalten [ikke retspsykiatrisk afdeling] ved Amtshospitalet i Nykøbing Sjælland] ydes et ikke-pensionsgivende tillæg på 8.200 kr.årligt[31-03-2000 niveau]. [med virkning fra 1. oktober 11.022 kr. [31.marts 2018 niveau]].
- b) Til ansatte, der har ansvaret for vejledning og undervisning af praktikanter på institutionen, skal der decentralt aftales et funktionstillæg.

Stk. 3 Funktionsløn aftales i øvrigt decentralt på grundlag af de funktioner, den ansatte varetager.

Bemærkninger:

Se bilag 4 for eksempler på funktioner, som kan anvendes som eventuelle kriterier for aftaler om funktionsløn.

Funktionsløn kan iøvrigt anvendes til at honorere elementer, der traditionelt har været honoreret med arbejdstidsbestemte ydelser eller arbejdsbestemte tillæg og lignende, jf Aftale om konvertering af ulempetillæg [APV11.17.1].

Stk. 4 Funktionsløn ydes medmindre andet er aftalt som pensionsgivende tillæg eller ved op rykning til højere løntrin.

Bemærkninger:

Funktionsløn, der ydes i form af tillæg aftalt den 1. juni 2002 eller senere, herunder tillæg aftalt med ikrafttræden fra 1. april 2002, er pensionsgiven de. Tidligere aftaler om funktionsløn, der er ydet som ikke-pensionsgivende tillæg, bevarer deres status som ikke pensionsgivende tillæg, med mindre andet aftales. Den lokale aftale om funktionsløn kan indebære en stillings mæssig klassificering [lønfastsættelse] af stillingen, således at stillingen slås op med en forud aftalt funktionsløn.

§ 5. Kvalifikationsløn

Stk. 1 Kvalifikationsløn ydes ud over grundlønnen og eventuel funktionsløn. Kvalifikationsløn baseres på den enkelte ansattes kvalifikationer. Kriterierne for kvalifikationer tager udgangspunkt i objektive forhold som eksempelvis uddannelse og erfaring.

****NYT**** med virkning fra 1. oktober 2018 og 1. april 2019

Stk. 2 Der er centralt aftalt følgende:

Værkstedsassistenter med relevant faglig uddannelse, der har opnået 6 års sammenlagt beskæftigelse på grundlag af grunduddannelsen, indplaceres på løntrin 30 + 2.000 kr. [med virkning fra 1. oktober 2018: 30 + 2.688 kr. [31. marts 2018 niveau]]. Efter 10 års sammenlagt beskæftigelse indplaceres den ansatte på løntrin 34 + 2.000 kr. [31-03- 2000 niveau] [med virkning fra 1. oktober 2018: 34 + 2.688 kr. [31. marts 2018 niveau]].

Værkstedsassistenter uden relevant faglig uddannelse, der har opnået 6 års sammenlagt beskæftigelse inden for værkestedsområdet, indplaceres på løntrin 23 + 4.900 kr. [31-03- 2000 niveau] [med virkning fra 1. oktober 2018: 23 + 6.586 kr. [31. marts 2018 niveau]].

Socialpædagoger [assistenter], der har opnået 6 års sammenlagt beskæftigelse på grundlag af grunduddannelsen, indplaceres på løntrin 30 + 2.000 kr. [med virkning fra 1. oktober 2018: 30 + 2.688 kr. [31. marts 2018 niveau] og med virkning fra 1. april 2019: 30 + 4.436 kr. [31. marts 2018 niveau]]. Efter 10 års sammenlagt beskæftigelse indplaceres den ansatte på løntrin 34 + 2000 kr. [med virkning fra 1. oktober 2018: 34 + 2.688 kr. [31. marts 2018 niveau] og med virkning fra 1. april 2019: 34 + 4.436 kr. [31. marts 2018 niveau]].

Stk. 3 Kvalifikationsløn aftales i øvrigt decentralt.

Bemærkninger:

Se bilag 4 for eksempler på kvalifikationer, som kan anvendes som eventuelle kriterier for aftaler om kvalifikationsløn.

Stk. 4 Kvalifikationsløn ydes, med mindre andet er aftalt, som pensionsgivende tillæg eller ved oprykning til højere løntrin.

Bemærkninger:

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

§ 6. Kolonihold, ferierejser for grupper og lejrskole

Stk. 1 Aftale om vederlag for deltagelse i kolonihold og ferierejser for grupper til pædagogisk personale ved døgninstitutioner m.v. gælder, jf. dog stk. 2 [OK 11.05.06.01].

Bemærkninger:

Aftalen finder tilsvarende anvendelse ved deltagelse i lejrskoler. Aftalen gælder også i udlandet.

Stk. 2 Mellem regionsrådet og personaleorganisationernes lokale afdelinger kan der indgås af tale vedrørende vilkår for deltagelse i koloniophold, ferierejser for grupper og lejrskole.

Bemærkninger:

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

§ 7. Supplerende pension

Rammeaftale om supplerende pension til tjenestemænd og ansatte med ret til tjeneste mandspension gælder [OK 11.25.2].

§ 8. ATP

De ansatte er omfattet af ATP-ordningens A-sats, jf. Generel orientering om Arbejds markedets Tillægspension og bidrag [OK 11.33.1].

§ 9. Arbejdstøj

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

§ 10. Opsigelse

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.

§ 11. Flyttegodtgørelse

Ved flytning inden for regionens område finder Finansministeriets regler om flyttegodtgørelse til tjenestemænd i staten, folkeskolen og folkekirken anvendelse.

§ 12. 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 [OK11.21.1].
2. Lønninger [OK21.03.1].
4. Løngaranti for ansatte omfattet af opgave- og strukturreformen [OK11.20.22]
5. Beskæftigelsesanciennitet [OK11.13].

6. Midlertidig tjeneste i højere stilling [funktion] [OK21.07.1].
7. Lønberegning/lønfradrag [OK11.12.1].
8. Åremålsansættelse [OK21.15.1].
10. Opsamlingsordningen [OK11.15.1].
11. Gruppeliv [OK11.11.1].
12. Tilrettelæggelse af arbejdstid [OK11.05.0].
13. Decentrale arbejdstidsaftaler [OK11.05.02].
14. Deltidsarbejde [OK11.28.1].
15. Deltidsansattes adgang til højere timetal [OK11.28.2].
16. Tidsbegrænset ansættelse [OK11.27.1].
17. Merarbejde til tjenestemænd uden højeste tjenestetid [OK21.18.1].
18. Konvertering af ulempetillæg [OK11.17.1].
19. Tele- og hjemmearbejde [OK 11.26.1].
20. Ferie [OK11.04.1].
21. Barsel mv. [OK11.09.2].
22. Tjenestefrihed uden løn [OK11.30.1].
23. Seniorpolitik [OK11.22.1].

Bemærkninger:

De ansatte er omfattet af supplerende aftale om socialt kapitel, jf bilag nr. 5 Fortolkning til "Aftale om vilkår for ansatte i fleksjob"

25. Befordringsgodtgørelse [OK21.14.1].
26. Kompetenceudvikling [OK11.16.2].

Bemærkninger:

Medarbejderne er omfattet af supplerende aftale om individuel kompetenceudviklingsplan, jf bilag 4.

Medarbejderne er omfattet af supplerende Aftale om kompetencefond [OK 11.16.6].

27. Socialt kapitel [OKV11.08.1].
28. Trivsel og sundhed [OK11.35.1]
29. Kontrolforanstaltninger [OK11.16.4]
30. Virksomhedsoverenskomster [OK11.24.1].
31. Retstviftaftalen [OK21.04.2].
33. SU og tillidsrepræsentanter [OK11.06.1].
34. MED og tillidsrepræsentanter [OK11.06.2].

36. Aftale om statistikgrundlag for de lokale lønforhandlinger(OK 11.20.04)

Kapitel 3.

Ikrafttrædelsesbestemmelser

§ 13. Ikrafttræden og opsigelse

****NYT****

Stk. 1 Aftalen har - hvor intet andet er anført - virkning fra den 1. april 2018.

****NYT****

Stk. 2 Aftalen kan opsiges med 3 måneders varsel til en 31-03, dog tidligst til den 31. marts 2021. Opsigelsen skal ske skriftligt.

Stk. 3 Indtil der indgås en ny aftale, fastsættes lønnen efter Aftale om lønninger for ansatte i regionerne (OK 21.03.1), der gælder den dag, til hvilken aftalen opsiges.

København, den 21. februar 2019

For

Regionernes Lønnings- og Takstnævn

Signe Friberg Nielsen

Ole Lund Jensen

For

DANSK METAL

Niels Jeppesen

For

FOA - Fag og Arbejde

Torben Klitmøller Hollmann

Anders Damm-Frydenberg

For

Lederne

Lotte Spanggaard

For

Socialpædagogerne

Benny Andersen

Bilag 1

- overgangsbestemmelser i forbindelse med ikrafttræden af ny løndannelse, indplacering

- a) Medarbejdere, der overgik til ny løndannelse pr. 01-04-1998
1. Medarbejdere, som var ansat den 31-03-1998, bevarer i forbindelse med overgang til ny løndannelse pr. 01-04-1998 som minimum deres hidtidige samlede faste løn inkl. 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.
 2. Ansatte, som i forbindelse med overgang til ny løndannelse pr. 01-04-1998 blev ydet 1 - 2 løntrin som overgangsordning, bevarer denne ordning under ansættelse i en stilling af tilsvarende karakter inden for ansættelsesområdet.
 3. Overgangstrin(t)ne kan ikke modregnes i funktions- og kvalifikationsløn og eventuel udligningstillæg under den pågældendes ansættelse. Overgangstrin(t)ne indgår ikke i vurderingen af, hvilken funktions- og kvalifikationsløn, der skal aftales for den pågældende fremover.
- b) Indplacering i forbindelse med grundlønforbedring for værkstedsassistenter med relevant faglig uddannelse og socialpædagoger (assistenter), jf. aftalens § 7, stk. 2.
4. Pr. 01-04-2000 rykkes alle på grundløn = løntrin 18 et 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, med mindre andet er aftalt, herunder om der konkret skal tages særlig stilling for den enkelte ansatte.
- c) Værkstedsassistenter uden relevant faglig uddannelse
5. Ansatte pr. 31-03-2000, der overgår til nyt lønsystem pr. 01-04-2000, bevarer som minimum deres hidtidige samlede faste løn inkl. 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 oprettholdes kun i det omfang, der er tale om varige ordninger for den enkelte ansatte. I modsat fald forholdes der efter den lokale aftales ordlyd.

6. Lønnen pr. 01-04-2000 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.
7. Med virkning fra den 01-04-2000 ydes der som overgangsordning til de pr. 31-03-2000 ansatte 1 løntrin. Dette gælder dog ikke for de pr. 31-03-2000 ansatte, der i forbindelse med overgang til nyt lønsystem omfattes af en grundlønsforbedring. Overgangsordning ydes på grundlag af den pr. 31-03-2000 opnåede anciennitet.
8. Overgangstrinet kan ikke modregnes i funktions- og kvalifikationsløn og udligningstil lægget under den pågældendes ansættelse i amtet. Overgangstrinet indgår ikke i vurderingen af, hvilken funktions- og kvalifikationsløn, der skal aftales for den pågældende fremover.
9. Ved overgang til nyt lønsystem pr. 01-04-2000 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. 01-04-2000. Såfremt der ikke ved overgangen til nyt lønsystem pr. 01-04-2000 er indgået lokal[e] aftale[r], videreføres disse hidtidige lokale aftaler med de fornødne tilpasninger.

Bilag 2

- grundløn og indplacering for ledere og mellemledere og konsulenter omfattet af overenskomstens § 3, stk. 3. Gælder følgende grundlønninger

****NYT**** med virkning fra 1. oktober 2018

Stillingsbetegnelse	Løntrin og tillæg (31-03- 2000 niveau)	Med virkning fra 1. oktober 2018: Løntrin og tillæg (31. marts 2018 niveau)
LEDERE:		
institutionsleder	39 + 12.050 kr. eller 48 + 4.250 kr.	39 + 16.196 kr. eller 48 + 5.172 kr.
MELLEMLEDERE:		
Stedfortræder/souschef	33 + 12.500 kr. eller 40 + 10.800 kr.	33 + 16.801 kr. eller 40 + 14.516 kr.
Værkstedsleder	33 + 12.500 kr.	33 + 16.801 kr.

Grundlønstillægget der blev givet i forbindelse med grundlønnsforbedringen 01-04-2003 bevares uændret.

Bilag 3

- eksempler på funktioner og kvalifikationer, som kan anvendes som eventuelle kriterier for aftaler om funktions- og kvalifikationsløn

Funktioner:

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

Ledere og mellemledere:

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 og 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 udover den stillingsmæssige klassificering aftales personlig funktions- og kvalifikationsløn.

Basispersonale:

- Arbejde inden for specielle områder, eksempelvis psykiatrien, familiebehandling og lignende
- Opsøgende opgaver, der ligger udenfor institutionen
- Supervisionsopgaver
- Projekt- og udviklingsopgaver
- Særlige opgaver i forbindelse med undervisning.

Kvalifikationer:

Der kan decentralt aftales kvalifikationsløn på grundlag af den erfaring og kompetence, som den ansatte har erhvervet gennemarbejdet samt på grundlag af relevant efter- og videreuddannelse. Det kan f.eks. være:

Ledere og mellemledere:

- 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.

Basispersonale:

- 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 4

- kompetenceudviklingkompetenceudviklingsplan

Aftale om kompetenceudvikling indgået mellem Forhandlingsfællesskabet og RLTN 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 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 ansættelsesforløbet 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 regions personalepolitik.

§ 2. Udviklingsplan og opfølgning

Stk. 1. Der skal udarbejdes en skriftlig udviklingsplan for den enkelte medarbejder. Udviklingsplanen udarbejdes i dialog mellem medarbejderne 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. Udviklingsplanerne kan være individuelle eller gruppe-/teambaserede.

Bemærkning:

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

I forbindelse med udarbejdelse af udviklingsplaner kan der peges på mu ligheden for at få foretaget realkompetenceudvikling, 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 eller lign.

Bemærkning:

Opmærksomheden henledes på Protokollat vedr. udmøntning af tre partsmidlerne til 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 Det øverste medindflydelses- og medbestemmelsesudvalg kan drøfte regionens 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 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.

Bilag 5

- aftale om vilkår for ansatte i fleksjob

NYT

§ 1. For ansatte i fleksjob før 1. januar 2013 og 1. januar 2013 og senere

For ansatte i fleksjob henledes opmærksomheden på de gældende ansættelsesvilkår og forudsætninger for oprettelse af fleksjob i rammeaftalen om socialt kapital, 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.

§ 2. Særligt for ansatte i fleksjob før 1. januar 2013

Stk. 1 Parterne er enige om, at ansatte i fleksjob, som i forhold til deres beskæftigelses kvote 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. 2 Hvis en af de lokale parter vægrer sig ved at indgå i reelle forhandlinger om løn og ansættelsesvilkår, herunder forhandling af funktions- og kvalifikationsløn, samt eventuelle lokale forhåndsaftaler, kan den anden part begære, at de centrale overenskomstparter bistår i en fornyet lokal forhandling.

Det forudsættes, at der foreligger et uenighedsreferat som grundlag for de centrale 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.

Bilag 6

- betegnelser på den ansattes lønseddel for grundløn og centralt aftalte tillæg

Nedenstående oversigt angiver betegnelser på den ansattes lønseddel for grundløn og centralt aftalte tillæg i henhold til denne overenskomst.

Paragraf	Betegnelser på den ansattes lønseddel
§ 3, stk. 2-5	Grundløn
§ 3, stk. 2 - 5	Grundlønstillæg
§ 4, stk. 2, litra a	Leder/ass. Reg. Sj.
§ 4, stk. 2, litra b	Praktikvejil/udd.ansv
§ 5, stk. 2	Kval.løn 6 år/10 år
§ 5, stk. 2	Kval.løn 6 år
Bilag 2	Grundløn
Bilag 2	Grundlønstillæg

Protokollat

om aftaler om nedgang i kontantløn ved indgåelse 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.

Lønafledede ydelser (som fx pension og feriegodtgørelse) beregnes på grundlag af bruttolønningen, 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.

Bemærkninger:

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 skattebeğunstigede 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 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 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 medarbejderen bopælsstatus vil kunne virke hæmmende herfor. [Fx parkeringsplads/-kort, offentlig transport (bus, tog, fly), brobizz/færgesubskription].

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 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 14-10-2010

For

Regionernes Lønnings- og Takstnævn

Signe friberg nielsen

Ole lund jensen

For

Dansk Metal

Niels jeppesen

For

FOA - Fag og Arbejde

Dennis kristensen

Steen parker sørensen

For

Ledernes Hovedorganisation

Lykke petersen

For

Socialpædagogernes Landsforbund

Kirsten nissen

Aftale om vederlag for deltagelse i koloniophold og ferierejser for grupper til pædagogisk personale ved døgninstitutioner m.v.

**Regionernes Lønnings- og Takstnævn
Socialpædagogernes Landsforbund**

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

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

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

Aftale om vederlag for deltagelse i koloniophold og ferierejser for grupper

1.

Denne aftale er indgået mellem Regionernes Lønnings- og Takstnævn og Socialpædagogernes Landsforbund og omfatter pædagogisk personale ved døgninstitutioner m.v.

Bemærkninger:

Om afgrænsning og definition af feriekolonibegrebet henvises til Amts- rådsfor-
eningens skrivelse af 25. maj 1987.

Aftalen finder tillige anvendelse i udlandet.

2.

For det pædagogiske personale - bortset fra lærere/overlærere - indgår deltagelse
i koloniophold/ferierejser for grupper som et led i tjenestepligten.

Bemærkninger:

Den enkelte institutionsleder kan fritage en medarbejder for pligten til at deltage i koloniophold/ferierejser for grupper, hvis det på grund af pasning af egne mindreårige børn eller andre særlige personlige forpligtelser vil være vanskeligt for medarbejderen at deltage.

Efter anmodning fra tillidsrepræsentanten kan spørgsmål om fritagelse drøftes med denne.

3.

Koloniophold/ferierejser for grupper medtages ikke ved tjenestetidsopgørelsen eller ved beregningen af højeste tjenestetid.

4.

Vederlaget for deltagelse i koloni/ferierejser for grupper udgør et grundbeløb på 211,19 kr. [31-03-2000 niveau] for hverdage og 421,86 kr. [31-03-2000 niveau] for søn- og helligdage.

5.

Der ydes fornødne rejseudgifter, fri kost og frit ophold.

6.

Ud over de i pkt. 4 nævnte vederlag ydes de pågældende erstatning for mistede fridøgn efter de herom gældende regler, dog således at disse i videst muligt omfang skal gives som erstatningsfrihed.

Bemærkninger:

Der ydes godtgørelse for mistede fridøgn, der i videst muligt omfang skal gives som erstatningsfrihed, jf. § 23 i Aftale vedrørende arbejdstid og rådighedstjeneste for pædagogisk personale ved døgninstitutioner m.v. [OK 11.05.04.01].

Godtgørelsen ydes således for mindst 6 timer og højst 7,4 [oprundet til 7,5] timer.

7.

Øvrige regler om arbejdstid, f.eks. overarbejde, rådighedstjeneste, tjeneste på lørdage efter kl. 08.00, tjeneste på søn- og helligdage, suspenderes.

8.

I øvrigt oppebærer de pågældende medarbejdere sædvanlig løn under koloniopholdet/ferierejsen for gruppe.

Bemærkninger:

Herved forstås pågældendes samlede løn inkl. funktions- og kvalifikationsløn i henhold til gældende aftaler.

9.

Nærværende aftale har virkning fra den 1. april 2015.

København, den 5. juli 2016

For

Regionernes Lønnings- og Takstnævn

Signe friberg nielsen

Ole lund jensen

For

Socialpædagogernes Landsforbund

Kaj Skov Frederiksen

Aftale vedrørende arbejdstid og rådighedstjeneste for pædagogisk personale ved døgninstitutioner m.v.

Regionernes Lønnings-og Takstnævn
Socialpædagogerne
FOA - Fag og Arbejde
Fagligt Fælles Forbund - 3F

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

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

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

Kapitel 1.

Aftalens område

§ 1. Personafgrænsning

Stk. 1. Aftalen omfatter personer omfattet af overenskomster og aftaler, hvori der er henvist til denne aftale, jf. dog stk. 2-3.

Stk. 2 Husholdningsledere er ikke omfattet af bestemmelserne i kapitel 5 om rådighedstjeneste.

Stk. 3 Ansatte, hvis normale tjeneste unddrager sig kontrol, omfattes ikke af bestemmelserne i § 3, § 4, stk. 1-3, § 5-6, § 8, § 10, § 12 og [delvis] § 2.

Kapitel 2. Arbejdstilrettelæggelse

§ 2. Gældende aftaler

Ved tilrettelæggelse af arbejdet er der ud over denne arbejdstidsaftale andre regler, som regulerer arbejdstiden, herunder:

1. Lov om arbejdsmiljø, jf. §§ 50-58 [OK 11.10.01]
2. Beskæftigelsesministerens bekendtgørelse nr. 324 af den 23-05-2002 som ændret ved bekendtgørelse nr. 611 af den 25-06-2003 om hvileperioder og fridøgn mv. [OK 11.10.02]
3. Aftale af den 01-07-1981 om hviletid og fridøgn [OK 11.10.11.]
4. Aftale af den 15-06-1995 om visse aspekter i forbindelse med tilrettelæggelse af arbejdstiden [OK 11.05.0]
5. Rammeaftale om decentrale arbejdstidsregler [OK 11.05.02]

Bemærkninger:

Rammeaftalen indebærer bl.a., at der lokalt kan indgås aftale om regler for tjenestens og fridøgnet placering, varsling af overarbejde, merarbejde m.v. Sådanne lokale aftaler kan fravige eller supplere bestemmelser i denne aftale.

Ved anvendelse af rammeaftalen kan der lokalt aftales fravigelse af bestemmelsen i aftalens § 3, stk. 2 b, således at den normale ugentlige arbejdstid kan overstige 37 timer i gennemsnit over en periode.

De lokale parter opfordres til at optage forhandlinger om indgåelse af lokale arbejdstidsaftaler. Der er i denne aftale peget på områder, som det kan være særligt hensigtsmæssigt at optage lokale forhandlinger om.

Hvis ikke andet er anført gælder det, at lokale aftaler indgås mellem institutionerne og tillidsrepræsentanten eller organisationen.

§3.Tjenestetyper

Tjenester kan tilrettelægges som:

- a) Normaltjeneste, dvs. en forud fastlagt tjeneste med effektivt arbejde, jf. § 5, stk. 1-2.
- b) Rådighedstjeneste fra vagtværelse, hvor den ansatte opholder sig på institutionen og kan tilkaldes til effektivt arbejde, jf. § 17 og § 19. Kan kun tilrettelægges i forlængelse af normaltjeneste.
- c) Rådighedstjeneste fra bolig, hvor den ansatte kan tilkaldes til effektivt arbejde på institutionen, jf. § 18 og § 19. Kan kun tilrettelægges i forlængelse af normaltjeneste.
- d) Rådighedstjeneste i et fuldt døgn (døgnvagt) fra vagtværelse eller fra bolig, hvor den ansatte kan tilkaldes til effektivt arbejde, jf. § 20.

Kapitel 3.

Planlægning af arbejdstiden

§ 4. Normperioden og søgnehellidage

Stk. 1 Normperioden er 1 år, men kan ved lokal aftale fastsættes til en anden længde, dog minimum 4 uger.

Bemærkninger:

Normtimetallet findes ved at gange 37 timer med antallet af uger i normperioden, fratrukket 7,4 timer pr. søgnehellidag i normperioden. For deltidsansatte foretages beregningen forholdsmæssigt. Vedrørende søgnehellidage henvises i øvrigt til § 4, stk. 4-10.

Stk. 2 En opgørelse over det præsterede antal timer foretages ved normperiodens afslutning.

Stk. 3 Den gennemsnitlige ugentlige arbejdstid opgjort over en normperiode er 37 timer.

Bemærkninger:

Ifølge Aftale om visse aspekter i forbindelse med tilrettelæggelse af arbejdstiden [OK 11.05.0], § 6, stk. 2, må den gennemsnitlige ugentlige arbejdstid ikke overstige 48 timer inkl. overarbejde.

Stk. 4 Der gives frihed af minimum 35 [32] timers varighed i forbindelse med søgnehellidage, jf. dog stk. 7.

Stk. 5 Når en søgnehellidag falder på en skemalagt

1. arbejdsdag, hvor den ansatte ikke kan tildeles frihed,
 2. fridøgnperiode, jf. § 7, stk. 2-4 og § 14 eller
 3. frihedsperiode på 24 timer eller mere, jf. § 15, for fuldtidsansatte,
- skal der ydes erstatningsfrihed på en anden skemalagt arbejdsdag, og af den i stk. 4 nævnte varighed.

Stk. 6 Erstatningsfrihed i henhold til stk. 5 gives inden udgangen af den 3. måned, der følger efter den, hvori søgnehellidagen falder. I modsat fald gives der overarbejdsbetaling for timerne.

Stk. 7 Bestemmelserne i stk. 4-6 gælder ikke for

1. ansatte, der altid har fri på de ugedage, hvor søgnehelligheden falder,
2. deltidsansatte, når søgnehelligheden falder uden for de skemalagte arbejds- og fridøgnperioder, og
3. deltidsansatte, med hvem der er aftalt faste arbejdsperioder, og for hvem egentlige fridøgn er placeret på bestemte dage i den arbejdsfri uge.

Stk. 8 Sker der indgreb i planlagt søgnehellighedsfrihed med et kortere varsel end 4 uger, opgøres den pålagte tjeneste i påbegyndte halve timer og honoreres med betaling eller afspadsering med tillæg af 50 %.

Medmindre der er tale om forlængelse af en forudgående tjeneste, jf. stk. 9, regnes den nævnte tjeneste for mindst 6 timer.

Stk. 9 Bestemmelsen i stk. 8 gælder ikke, hvor der er tale om overarbejde i forlængelse af normaltjeneste eller rådighedstjeneste. I sådanne tilfælde gælder de almindelige bestemmelser om overarbejde, det vil sige opgørelse pr. påbegyndt halve time.

Foranstående forudsætter, at frihedsperiodens minimumslængde på 35 [32] timer overholdes.

Stk. 10 Juleaftensdag ligestilles med en søgnehellighed dag fra dagstjenestens begyndelse.

For ansatte, der er ansat til fast dag- eller aften- eller nattjeneste eller er ansat til skiftende arbejde i henholdsvis dag-, aften- eller nattjeneste, nedsættes timetallet i normperioden med 7,4 time. For ansatte på deltid foretages forholdsmæssig nedsættelse.

For ansatte, der er ansat til fast nattjeneste, reduceres arbejdstiden ikke.

Bemærkninger:

"Ansæt til fast nattjeneste" betyder ansatte:

Der i henhold til deres ansættelsesbrev er ansat til nattjeneste, eller som altid efter mødeplanen arbejder i nattjeneste.

Stk. 11 Det kan lokalt aftales, hvordan bestemmelserne omkring tjeneste på juleaftensdag skal udformes.

Stk. 12 Såfremt der planlægges tjeneste eller fridøgn på en søgnehelligdag ydes den anden fridag herfor i den pågældende normperiode (svarende minimum til længden af en kort fridøgnperiode), medmindre andet aftales lokalt.

§ 5. Daglig arbejdstid

Stk. 1 Der indgås lokal aftale om længden af den daglige normaltjeneste.

Stk. 2 Såfremt der ikke indgås lokal aftale, kan den daglige normaltjeneste udgøre mellem 5 og 10 timer.

For deltidsansatte er der ikke fastsat en nedre grænse, dog har deltidsansatte med gennemsnitlig 30 timer ugentligt eller mere samme nedre grænse som fuldtidsansatte.

****NYT**** med virkning fra 1. oktober 2018

Stk. 3 Tjenesten bør tilrettelægges således, at delt tjeneste - hvorved forstås tjeneste adskilt af en pause på 1 time eller mere - undgås.

Hvor dette ikke er muligt, betales der for delt tjeneste 33,79 kr. [31-03-2000 niveau] [med virkning fra 1. oktober 2018 45,42 kr. [31. marts 2018 niveau]] pr. dag.

Bemærkninger:

Hviletidsreglerne skal overholdes.

§ 6. Mødeplan

Stk. 1 Den ansatte [bortset fra afløsningspersonale] skal være bekendt med tjenestens placering mindst 4 uger forud.

Stk. 2 Ændringer i tjenestens placering kan ske efter drøftelse med den ansatte og kun i ganske særlige tilfælde.

****NYT**** med virkning fra 1. oktober 2018

Stk. 3 Orientering om ændringer i tjenestens placering skal foregå i arbejdstiden og med et varsel på mindst 4 døgn.

Hvis 4-døgnvarslet ikke overholdes, betales der for omlagte timer et tillæg på 30,85 kr. [31-03-2000 niveau] pr. time [med virkning fra 1. oktober 2018 41,47 kr. [31. marts 2018 niveau]], beregnet pr. påbegyndt halve time. For rådighedstjeneste dog 15,43 kr. [31-03-2000 niveau] [med virkning fra 1. oktober 2018 20,74 kr. [31. marts 2018 niveau]] pr. ændret rådighedstime.

Bemærkninger:

Ved omlagte timer forstås timer, hvor den ansatte ifølge tjenesteplanen ikke skulle være i tjeneste, men som efter ændringen bliver normaltjeneste/rådighedstjeneste. Bestemmelsen kan således ikke anvendes ved overarbejde.

Stk. 4 Ved institutioner/afdelinger, hvor en del aftjenesten tilrettelægges som rådighedstjeneste, jf. kapitel 5, skal det tilstræbes, at de ansatte ikke umiddelbart efter udført rådighedstjeneste pålægges en ny normaltjeneste eller døgnvagt.

Sker dette alligevel, og har de pågældende ikke haft en hviletid på

1. mindst halvdelen af rådighedstiden (for døgnvagter 11 timer), og
2. mindst 4 timer mellem kl. 23 og den efterfølgende tjenestes påbegyndelse, må næste tjeneste først tiltrædes, når der er opnået 8 timers sammenhængende hvile efter afslutningen af arbejdet i sidste tilkald.

Den tid, hvori den ansatte af denne grund er fraværende fra den næste skemalagte tjeneste, betragtes som afspadsering, jf. § 10, stk. 5. For døgnvagter beregnes afspadseringen med de værdier, som omtales i § 17, stk. 2, henholdsvis § 18, stk. 2.

Bemærkninger:

Hviletiden beregnes som antallet af rådighedstimer med fradrag af tilkald, beregnet som omtalt i § 19, stk. 2.

§ 7. Fridøgn

Stk. 1 Den ansatte (bortset fra afløsningspersonale) skal være bekendt med fridøgnenes placering mindst 4 uger forud.

Stk. 2 Der gives en ugentlig (lang) fridøgnperiode af 55 til 64 timers samlet varighed, jf. dog stk. 2 og 3.

Stk. 3 Fridøgnperioden kan i stedet opdeles i 2 korte perioder på mindst 35 timer, dog 32 timer, hvis hviletiden er nedsat til 8 timer.

Stk. 4 Sammenlægning af flere fridøgnperioder kan ske ved at forlænge perioden med 24 timer pr. fridøgn.

§ 8. Pauser

Stk. 1 Pause af mindre end 1/2 times varighed, hvorunder den ansatte står til rådighed og ikke kan forlade arbejdsstedet/institutionen, medregnes i arbejdstiden. Andre pauser medregnes ikke.

Bemærkninger:

Ifølge § 4 i Aftale om visse aspekter i forbindelse med tilrettelæggelse af arbejdstiden [OK 11.05.0] skal det sikres, at en ansat kan holde pause, hvis den daglige arbejdstid overstiger 6 timer.

Pausen placeres inden for arbejdstiden således, at formålet med pausen tilgodeses.

§ 9. 1. maj, grundlovsdag og nytårsaftensdag

Stk. 1 Personalet har i størst muligt omfang ret til frihed, uden at normaltjenesten omlægges:

- a) Nytårsaftensdag i tiden fra kl. 12 til kl. 24
- b) 1. maj fra dagtjenestens begyndelse til kl. 24

Stk. 2 Personale, der må udføre effektiv tjeneste i ovennævnte tidsrum, honoreres efter de bestemmelser, der gælder for tjeneste på søndage.

Stk. 3 Normaltjeneste, udført i de i stk. 1, pkt. a og b nævnte tidsrum, giver ikke ret til erstatningsfrihed.

Stk. 4 Afvikling af ferie og fridage på de nævnte dage giver ikke ret til erstatningsfrihed, ligesom der ikke ydes dobbelt godtgørelse, når de nævnte dage falder sammen med søndage eller søgnehellidage.

Stk. 5 Det kan lokalt aftales, hvordan bestemmelserne omkring tjeneste på 1. maj, og nytårsaftensdag, skal udformes.

Det kan lokalt for en region også aftales, at grundlovsdag fra 1. april 2012 er fridag i stedet for 1. maj.

Kapitel 4.

Arbejde på særlige tidspunkter samt over- og merarbejde

§ 10. Betaling eller afspadsering

Stk. 1 For arbejde på visse særlige tidspunkter - aften-/natperioden, søn- og helligdage - samt for overarbejde og deltidsansattes merarbejde gives der ekstra honorering for de præsterede timer, der opfylder betingelserne herfor, jf. § 11, stk. 1-4, § 12 og § 13.

Honoreringen kan gives i form af afspadsering med de nedenfor anførte afspadseringsværdier, d.v.s. antal timers (ellerbrøkdele af en times) afspadsering pr. times tjeneste, der opfylder betingelserne for honorering.

Der 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 vedkommende forhandlingsberettigede organisation og ledelsen om behovet for afregning med betaling.

	Afspadseringsværdi timer/ [timebrøkdel]	Tillæg til timelønnen
Aften- og nattjeneste 37/3-reglen, § 11, stk. 1.	3/37 [0,0811]	3/37 [8,11%]
Søn- og helligdagstjeneste, § 11, stk. 4	0,5	50%
Overarbejde, § 12	1,5	50%
Merarbejde, deltidsansatte, § 13	1	0%

I visse tilfælde kan det af hensyn til overholdelse af hviletids- og fridøgnregleme være nødvendigt, at honoreringen helt eller delvist gives i form af afspadsering.

Stk. 2 Hvis honorering gives som betaling, ydes et tillæg til timelønnen for de timer, der opfylder betingelserne herfor.

For ansatte, der er overgået til nyt lønsystem, tages der ved beregning af timelønnen udgangspunkt i den samlede faste årsløn (grundløn, funktionsløn og kvalifikationsløn).

For ansatte, der ikke er overgået til nyt lønsystem beregnes timelønnen med udgangspunkt i vedkommende løntrin eksklusive tillæg.

Stk. 3 Timelønnen udgør 1/1924 af årslønnen.

Stk. 4 Hvis honorering gives som afspadsering, skal dette varsles i arbejdstiden mindst 4 døgn forud for afspadseringen, jf. dog stk. 5.

Stk. 5 Afspadsering, der skal sikre overholdelse af hviletidsforhold henhold til arbejdsmiljøreglerne, er ikke omfattet af bestemmelsen i stk. 4.

Stk. 6 Inddrages en planlagt afspadsering med mindre end 4 døgns varsel, således at den ansatte i stedet skal gøre tjeneste, nedskrives afspadseringskontoen, som om afspadseringen havde fundet sted.

Den i stedet for pålagte tjeneste betragtes som overarbejde eller tilkald.

Stk. 7 Afspadsering - bortset fra afspadsering for tjeneste i aften- og natperioden, jf. § 11, stk. 1-3 - skal være afviklet inden udgangen af den 3. måned, der følger efter den, hvori tjenesten er præsteret.

Afspadsering gives så vidt muligt i hele dage.

Hvis afspadsering ikke har fundet sted inden det fastsatte tidspunkt, forfalder ydelsen til betaling.

§ 11. Arbejde på særlige tidspunkter

Stk. 1 For hver times normaltjeneste, der udføres i aften- og natperioden, d.v.s. tjeneste påbegyndt kl. 14 eller senere, og som strækker sig ud over kl. 17, gives en honorering på 3/37 times afspadsering.

Stk. 2 Hvis honoreringen gives i form af afspadsering, sker afspadseringen i form af hele arbejdsfrie dage inden udgangen af det pågældende ferieår.

Ved ferieårets udløb udbetales ikke afspadserede timer som overarbejde.

Stk. 3 I stedet for honorering efter stk. 1 kan tjeneste i aften- og natperioden tilrettelægges med en gennemsnitlig ugentlig arbejdstid på 34 timer.

Bemærkninger:

Såfremt det ønskes, at en medarbejder overgår fra reglen i stk. 3 til reglerne i stk. 1 og 2, kræver ændringen varsel over for den pågældende svarende til vedkommen- des opsigelsesvarsel.

Stk. 4 Effektiv tjeneste på søn- og helligdage honoreres med en halv times afspadsering eller betaling med 50 % tillæg af timelønnen for hver times tjeneste, beregnet pr. påbegyndt halve time.

****NYT****

Stk. 5 For effektiv tjeneste på lørdage mellem kl. 08 og 24 og på mandage mellem kl. 00 og 04 betales et tillæg på 22,34 kr. [31-03-2000 niveau] [med virkning fra 1. oktober 2018 30,03 kr. [31. marts 2018 niveau]] pr. time, beregnet pr. påbegyndt halve time.

Stk. 6 For normaltjeneste på mandage mellem kl. 04 og 06 betales tillægget i henhold til stk. 5, såfremt tjenesten påbegyndes kl. 00 eller tidligere.

Stk. 7 Tillæg i henhold til stk. 5 og 6 kan ikke ydes samtidig med tillæg efter stk. 4.

****NYT**** med virkning fra 1. oktober 2018

Stk. 8 For effektiv tjeneste mellem kl. 17 og 06 betales et tillæg på 18,60 kr. [31-03-2000 niveau] [med virkning fra 1. oktober 2018 25,00 kr. [31. marts 2018 niveau]] pr. time, beregnet pr. påbegyndt halve time.

§ 12. Overarbejde

Stk. 1 Tjeneste ud over den daglige arbejdstidsnorm er overarbejde.

****NYT**** med virkning fra 1. oktober 2018

Stk. 2 Ansatte, der pålægges at udføre overarbejde, skal orienteres i arbejdstiden senest dagen forud.

For manglende varsel af overarbejde ud over 1 time ydes et tillæg på 27,91 kr. [31-03- 2000 niveau] [med virkning fra 1. oktober 2018 37,51 kr. [31. marts 2018 niveau]] pr. gang [dag].

Stk. 3 Overarbejde opgøres i påbegyndte halve timer pr. dag og betales med 50 % tillæg til timelønnen eller afspadseres med tillæg af 50 % [1:1,5].

Bemærkninger:

Der henvises til § 10 om afspadsering.

I forbindelse med overarbejde skal næste tjeneste først tiltrædes, når der er opnået i alt 8 timers hviletid.

Den del af hvileperioden, hvori den ansatte skulle have udført tjeneste, betragtes som tjenestefrihed med løn.

Foranstående forudsætter, at der er indgået lokalaftale om nedsættelse af hviletiden til 8 timer.

Hvis sådan aftale ikke er indgået skal hviletiden være på 11 timer. Timerne fra 8 til 11 er så afspadsering.

Dette betyder, at der, jf. bemærkningerne til § 3 iden i § 2, stk. 1 nævnte aftale, ikke kan ske betaling for overarbejde for den del af tjenesten, som afkorter hvileperioden til mindre end 11 [8] timer.

Stk. 4 Tillæg for søn- og helligdagstjeneste, jf. § 11, stk. 4, lørdags-/mandags-tjeneste, jf. § 11, stk. 5, tjeneste mellem kl. 17 og 06, jf. § 11, stk. 8, gives også for overarbejdstimer, der falder i de omhandlede tidsrum.

§ 13. Deltidsansattes merarbejde

Stk. 1 Deltidsansattes merarbejde betales med timeløn eller afspadseres 1:1, jf. § 10. Merarbejdet opgøres i påbegyndte halve timer pr. dag.

Deltidsansattes arbejde ud over den daglige norm for fuldtidsansatte, jf. § 5, stk. 1-2 er dog overarbejde.

****NYT**** med virkning fra 1. oktober 2018

Stk. 2 Deltidsansatte, der pålægges at udføre merarbejde, skal orienteres i arbejdstiden senest dagen forud.

For manglende varsel af merarbejde ud over 1 time gives et tillæg på 27,91 kr.

[31-03- 2000 niveau] [med virkning fra 1. oktober 2018 37,51 kr. [31. marts 2018 niveau]] pr. gang [dag].

Stk. 3 Der foretages ændring af den aftalte lønkvote, hvis der aftales fast merarbejde ud over en fuld kalendermåned.

§ 14. Inddragelse af fridøgn

Stk. 1 Sker der indgreb i en fridøgnperiode med et kortere varsel end 4 uger, opgøres den pålagte tjeneste i påbegyndte halve timer og honoreres med betaling eller afspadsering med tillæg af 50 %.

Medmindre der er tale om forlængelse af en forudgående tjeneste, jf. stk. 2, regnes den nævnte tjeneste for mindst 6 timer.

I tilfælde, hvor en lang fridøgnperiode inddrages, således at frihedsperioderne på

begge sider af den pålagte tjeneste ikke opfylder længden for en kort fridøgnperiode på 35 [32] timer, regnes tjenesten for mindst 2 x 6 timer.

Bemærkninger:

Efter bemærkningerne til § 5 i Aftale om visse aspekter i forbindelse med tilrettelæggelse af arbejdstiden skal der gives de ansatte mulighed for tilsvarende kompenserende fridøgn (ugentlig hviletid), hvis man fraviger bestemmelserne om fridøgn.

Dette medfører, at der skal ske afspadsring, hvis en fridøgnperiode bliver kortere end 35 [32 timer].

Den kompenserende fridøgnperiode skal ikke nødvendigvis have nøjagtig samme længde som den inddragne. Den kompenserende skal blot have en længde på mindst 35 [32] timer [alternativt 24 timer, hvis det sker som en sammenlægning af flere fridøgnperioder].

****NYT**** med virkning fra 1. oktober 2018

Stk. 2 For fridøgnperioder, hvori der sker indgreb med et kortere varsel end 14 døgn, betales et tillæg på 452,48 kr. [31-03-2000 niveau] [med virkning fra 1. oktober 2018 608,18 kr. [31. marts 2018 niveau]]] pr. gang.

Dette gælder ikke for afløsningspersonale.

Stk. 3 Bestemmelserne i stk. 1 og 2 gælder ikke, hvor der er tale om overarbejde i forlængelse af normaltjeneste eller rådighedstjeneste.

I sådanne tilfælde gælder de almindelige bestemmelser om overarbejde, dvs. opgørelse pr. påbegyndt halve time.

Foranstående forudsætter, at fridøgnperiodens minimumslængde [55 henholdsvis 35 [32] timer] overholdes.

§ 15. Frihedsperioder på 24 timer eller mere

Stk. 1 Sker der indgreb i en frihedsperiode på 24 timer eller mere, som ikke er omfattet af § 7, stk. 2-4, § 14 eller § 4, stk. 4-10, med et kortere varsel end 4 uger, opgøres den pålagte tjeneste i påbegyndte halve timer og honoreres som overarbejde. Medmindre der er tale om forlængelse af en forudgående tjeneste, jf. stk. 3, regnes den nævnte tjeneste for mindst 6 timer.

Bemærkninger:

Bestemmelsen omfatter skema/agte .frihedsperioder på 24 timer eller mere, der ikke er ugentlige fridøgnspærioder eller søgnehelligdagsfrihed, men skemalagte "arbejdsfrie dage" eller "stregdage".

Stk. 2 Bestemmelsen i stk. 1 gælder kun for fuldtidsansatte.

For deltidsansatte gælder, at ved tilkald til ekstra tjeneste på en arbejdsfri dag på 24 timer eller mere med et varsel på mindre end 24 timer, indgår denne tjeneste i arbejdstidsopgørelsen med mindst 3 timer.

Stk. 3 Bestemmelsen i stk. 1 gælder ikke for overarbejde i forlængelse af normal-tjeneste eller rådighedstjeneste.

Sådant overarbejde honoreres efter de almindelige bestemmelser for overarbejde, dvs. opgørelse pr. påbegyndt halve time.

§ 16. Andre frihedsperioder, der ikke er omfattet af § 4, stk. 4-10, § 7, stk. 2-4, § 14 og § 15

Tilkald til tjeneste i frihedsperioder, der ikke er omfattet af § 4, stk. 4-9, § 7, stk. 2-4, § 14 og § 15, honoreres som for overarbejde, dog mindst for 3 timer.

For flere tilkald inden for 3 timer, betales kun for 3 timer.

For arbejde ud over 3 timer honoreres pr. påbegyndt time.

Bemærkninger:

Der henvises til bemærkningerne til § 12 om afspadsering og hviletid.

Kapitel 5. Rådighedsvagt og tilkald

§ 17. Rådighedstjeneste fra vagtværelse

Stk. 1 I forlængelse af normaltjeneste, jf. § 5, stk. 1-2, kan de ansatte pålægges rådighedstjeneste fra vagtværelse.

Bemærkninger:

Bestemmelsen betyder, at for fuldtidsansatte skal tjenesten forud for rådigheds-tjenesten være af den i § 5, stk. 1-2 angivne minimumslængde.

Stk. 2 Rådighedstjeneste fra vagtværelse indgår i den gennemsnitlige ugentlige arbejdstid med 1 times rådighedstjeneste = 3/4 time.

Bemærkninger:

Vagtværelser bør opfylde nedenstående minimumskrav:

Et vagtværelse skal være forsynet med sove-, læse- og skriveplads samt skabsplads efter tidssvarende standard. Desuden skal vagtværelse/et være forsynet med telefon. Vagtværelset må ikke om dagen benyttes til andre formål, og værelset samt skabe skal være aflåselige. Toilet skal være let tilgængeligt, og der skal gives lettest mulig adgang til bad på institutionen. Endvidere skal der være adgang til tekøkken og køleskab.

I forbindelse med projektering af nye vagtværelser forudsættes det, at disse vagtværelses standard er ensartet for personalegrupper, som pålægges rådighedstjeneste fra vagtværelse på samme institution.

§ 18. Rådighedstjeneste fra bolig

Stk. 1 I forlængelse af normaltjeneste, jf. § 5, stk. 1-2, kan de ansatte pålægges rådighedstjeneste fra bopæl.

Bemærkninger:

Bestemmelsen betyder, at for fuldtidsansatte og deltidsansatte med 30 timer eller mere ugentligt skal tjenesten forud for rådighedstjenesten være af den i § 5, stk. 1-2 angivne minimumslængde.

Stk. 2 Rådighedstjeneste fra bopæl indgår i den gennemsnitlige ugentlige arbejdstid med 1 times rådighedstjeneste = 1/3 time.

Stk. 3 Ubelastet rådighedstjeneste fra bopæl - svarende til en tjenesteværdi på gennemsnitligt 6 timers normaltjeneste ugentlig pr. ansat - kan efter aftale mellem institutionen og tillidsrepræsentanten/-personaleorganisationen afvikles med betaling. Betalingen udgør den omregnede værdi til normaltjeneste. For timer, der ligger ud over den samlede tjenesteværdi for en fuldtidsansat i normperioden, tillægges der 50 %.

Bemærkninger:

I forbindelse med rådighedstjeneste fra bopæl vurderer institutionen, om der anvendes for lang tid til transport ved tilkaldelse.

Såfremt dette er tilfældet, må institutionen overveje enten en ændring af vagtarten eller en tilladelse for det vagthavende personale til at anvende en hurtigere transportform (f.eks. godtgørelse for benyttelse af eget befordringsmiddel, taxi e.l.). Omtalte tilladelse for det vagthavende personale til at anvende en hurtigere transportform forudsættes også at gælde ved tilbagetransport til hjemmet. Ved tilkald til institutionen under rådighedstjeneste fra bolig i tidsrummet fra kl. 24 til 06 har den ansatte ret til vederlagsfri transport til og fra tjenestestedet. Transporten skal foregå under betryggende forhold.

§ 19. Tilkald til effektiv tjeneste

Stk. 1 Under rådighedstjeneste har de ansatte pligt til at give møde omgående efter tilkaldelse.

Stk. 2 Tilkald til effektiv tjeneste under rådighedstjeneste opgøres pr. påbegyndt time. Flere tilkald inden for samme time honoreres ikke yderligere.

Den således opgjorte tilkaldstid honoreres med betaling eller afspadsring med tillæg af 50 %, idet der sker reduktion med den tid, der i forvejen er medregnet, det vil sige henholdsvis 3/4 og 1/3 time pr. times rådighedstjeneste.

Bemærkninger:

Der kan på hverdage finde påregnelige tilkald ("opkald") sted i slutningen af rådighedstjenester.

Sådanne tilkald kan højst have en varighed af 2 timer og kan tidligst påbegyndes kl. 06 og skal være afsluttet senest kl. 09.

Der kan ikke planlægges normaltjeneste i forlængelse af påregnelige opkald, hvis rådighedstjenesten minus påregneligt opkald derved bliver kortere end 8 timer.

Stk. 3 Bestemmelserne i § 11, stk. 4-5 og § 11, stk. 8 gælder også for tilkaldstimer.

§ 20. Døgnvagter

Stk. 1 På dage, hvor der ikke er fuld normaltjeneste, kan de ansatte pålægges rådighedstjeneste i et fuldt døgn.

Stk. 2 Døgnvagter indgår i den gennemsnitlige ugentlige arbejdstid med følgende værdier:

1. Rådighedstjeneste fra bopæl 1 døgn = 14 timer.
2. Rådighedstjeneste fra vagtværelse 1 døgn = 20 timer.

Stk. 3 En døgnvagt anses for hørende til det kalenderdøgn, hvori de fleste timer falder.

Hvis de fleste af en døgnvagts timer falder i et søndags-/søgnehelligdagsdøgn, ydes den i § 11, stk. 4 omtalte frihed for mindst 8 timers normaltjeneste.

Stk. 4 Tilkald til effektiv tjeneste under døgnvagt opgøres som i § 19, stk. 2, bortset fra de første 8 timers tilkald, som anses for inkluderet i de i § 20, stk. 2 angivne timetal.

Stk. 5 Bestemmelserne i § 11, stk. 4-5 og § 11, stk. 8 gælder også for tilkaldstimer under døgnvagt.

§ 21. Ekstrarådighedstjeneste

Stk. 1 Pålægges en ansat ekstra rådighedstjeneste, omregnes denne til normaltjeneste og honoreres som overarbejde under iagttagelse af bestemmelserne i § 7, stk. 2-4 og § 14.

Stk. 2 Ved tilkald i forbindelse med ekstra rådighedstjeneste, forhøjes reduktionen, jf. § 19, stk. 2, med 50%.

Kapitel 6. Timelønnede

§ 22. Arbejdstid m.v.

Stk. 1 Følgende bestemmelser i aftalen finder tilsvarende anvendelse for time-lønnede, bortset fra de ved de i overenskomstens [OK 32.38.1] § IA, stk.I, nr. 10, nævnte skoler:

- § 2. Gældende aftaler.
- § 3. Tjenestetyper.
- § 6. Tjenestens placering [kun stk. 4].
- § 5, stk. 3. Delt tjeneste.
- § 4, stk. 1-3. Ugentlig arbejdstid.
- § 5, stk. 1-2. Daglig arbejdstid.
- § 8. Pauser.
- § 11, stk.1. Anvendes i forhold til definitionen af aften- og natperioden; men ikke i forhold til retten til afspadsering/betaling, jf. § 10. Timelønnen i aften-/nattjeneste beregnes som anført i de re-spektive overenskomster.
- § 11, stk. 4. Søndagsgodtgørelse, men ikke helligdagsgodtgørelse, jf. § 24.
- § 11, stk. 5-7 Lørdags-/mandagstjeneste.
- § 11, stk. 8. Tjeneste mellem kl. 17 og 06.
- § 12. Overarbejde.
- §§ 17-21. Rådighedstjeneste.

§ 23. Fridøgn

Stk. 1 Timelønnede har ret (og pligt) til et fridøgn uden betaling for hver periode på 6 arbejdsdage; dog kan fridøgnene i enkelte tilfælde forskydes af hensyn til tjene-
stenen, f.eks. under aften- og nattjeneste.

§ 24. Søgnehelligdage

Stk. 1 Timelønnede, der har haft beskæftigelse ved samme institution i mindst 6 på hinanden følgende arbejdsdage (heri indbefattet skemamæssigt fastlagte fridøgn, jf. § 23) forud for og i tilslutning til en søgnehelligdag, betales for effektiv tjeneste på søgnehelligdagen (kl. 00-24) ud over timelønnen et søgnehelligdags-tillæg på 200 % af (dagtjeneste) timelønnen for hver times tjeneste, beregnet pr. påbegyndt halve time.

Stk. 2 Timelønnede, der har haft beskæftigelse ved institutionen mindre end 6 arbejdsdage umiddelbart forud for søgnehelligdagen, betales for effektiv tjeneste på søgnehelligdagen (kl. 00-24) ud over timelønnen et søgnehelligdagstillæg på 100 % af [dagtjeneste] timelønnen for hver times tjeneste, beregnet pr. påbegyndt halve time.

Stk. 3 Der kan ikke samtidig med søgnehelligdagstillæg gives betaling efter § 11, stk. 4 [søn og helligdagstillæg].

Bemærkninger:

Der er alene foretaget en forenkling af tidligere bestemmelser om betaling til time-lønnede for arbejde på søgnehellig dage.

For pædagoger ved de under overenskomstens § 1, stk. 1, nr. 10, nævnte skoler, gælder i stedet bestemmelserne i protokollat nr. 5 til overenskomsten.

§ 25. Annullering af aftalt tjeneste

Stk. 1 Såfremt en aftalt tjeneste for en timelønnet ikke kan udnyttes af institutionen, og såfremt institutionen ikke kan anvise den pågældende anden tjeneste, har den ansatte - medmindre tjenesten annulleres med et varsel på 4 timer forud for tjenestens påbegyndelse - ret til løn for det antal timer, der var aftalt for den pågældende dag.

Kapitel 7. Øvrige bestemmelser

§ 26. Konvertering til årligt ulempetillæg

Stk. 1 Aftale om konvertering til årligt ulempetillæg gælder [OK 11.17.1].

§ 27. Pension

Stk. 2 Følgende særydelser er pensionsgivende:
Effektiv tjeneste mellem kl. 17 og 06, jf. § 11, stk. 8.

****NYT**** med virkning fra 1. april 2019

Stk. 3 Det samlede bidrag, hvoraf egetbidraget udgør 1/3 af det samlede pensionsbidrag, udgør 3 % [6,42 % med virkning fra 1. april 2019] af de pensionsgivende løndelev i stk. 1.

Stk. 4 Pensionsbidraget indbetales til den pensionskasse, som der i forvejen indbetales pensionsbidrag til.

Hvis den ansatte ikke opfylder betingelserne for at blive omfattet af en pensionsordning efter overenskomsten/aftalen, indbetales der heller ikke pensionsbidrag efter stk. 1 og 2.

§ 28. Ikrafttræden og opsigelse

****NYT****

Stk. 1 Aftalen træder, hvor intet andet er anført, i kraft den 1. april 2019.

****NYT****

Stk. 2 Aftalen kan opsiges med 3 måneders varsel til en 31. marts, dog tidligst til den 31. marts 2021.

Stk. 3 Indtil der indgås en ny aftale, sker regulering af de i aftalen nævnte særlige ydelser på grundlag af det på aftalens sidste gyldighedsdag gældende regulativ om tjenestemandslønninger m.v.

København, den 2. april 2019

For

Regionernes Lønnings- og Takstnævn

Signe Friberg Nielsen

Ole Lund Jensen

For

Socialpædagogerne

Benny Andersen

For

FOA - Fag og Arbejde

Mogens Bech Madsen

Lis Bjørnestad

For

Fagligt fælles forbund - 3F

Ellen Lykkegård

Protokollat nr. 1

- Klientledsagelse

Der er mellem aftalens parter enighed om følgende bestemmelser i forbindelse med klientledsagelse:

1. Rejsetiden medregnes fuldt ud i arbejdstiden, idet tiden i forbindelse med tilbagerejse imellem kl. 22 og 08 ikke medregnes som arbejdstid, såfremt der er stillet soveplads til rådighed.
2. Arbejdsfri ophold.
 - a) Arbejdsfri ophold uden for hjemstedet på indtil 2 timer (hvis den overvejende del af opholdet falder i tiden kl. 21-06 indtil 3 timer) medregnes fuldt ud.
 - b) Såfremt det arbejdsfri ophold uden for hjemstedet er af længere varighed end anført i litra a), men ikke overstiger 6 timer, medregnes hele opholdet med 1/3 af tiden.
 - c) I øvrigt medregnes arbejdsfri ophold ikke.
3. I forbindelse med klientledsagelse ydes time- og dagpenge efter de for regionens tjenestemænd gældende regler.

Bemærkninger:

Såvel hen- som tilbagerejse medregnes fuldt ud i arbejdstiden. Strækker rejsetiden sig ud over den for den ansatte gældende normale daglige arbejdstid (fuldtidsbeskæftigede), honoreres de overskydende timer efter bestemmelserne for overarbejde.

Strækker klientledsagelsen sig ud over 12 timer (inkl. tilbagerejseperioden), refunderes dokumenterede udgifter til fortæring i rimeligt omfang i stedet for time- og dagpenge.

Protokollat nr. 2

- Undervisning

1. For undervisning, der er omfattet af en godkendt undervisningsplan, regnes 1 undervisningstime lig $1\frac{3}{4}$ normal arbejdstime. Hvor undervisningen undtagelsesvis overstiger 14,8 undervisningstimer pr. uge, regnes undervisningstimerne fra 14,8 til 22,2 lig $1\frac{1}{2}$ normal arbejdstime.

Bemærkninger:

Bestemmelsen gælder kun ved døgninstitutioner med egen skole for børn og unge, jf § 67, stk. 1 og 3 i lov om social service.

2. For pædagoger, der er ansat i helhedstilbud (integreret skole-/fritidstilbud) for børn og unge med betydelig og/eller varig nedsat fysisk eller psykisk funktions- evne, og som deltager med socialpædagogisk bistand i undervisningen, skal der være et hensigtsmæssigt forhold mellem tildelte opgaver og den tid, pædagogen/teamet har til rådighed for varetagelsen af det tillagte arbejde. Der skal ved udarbejdelse af arbejdsplanen tages højde for, at pædagogen/teamet får mulighed for at forberede opgaver, hvor forberedelse er nødvendig til løsning af opgaven, idet det er forudsat, at de tildelte opgaver kan løses inden for den her- til afsatte tid.

JUNI 2020

Dine løn- og ansættelsesforhold

I overenskomstperioden 2018-2021

Overenskomsten med tilhørende aftaler beskriver dine løn og ansættelsesforhold.

FOA har, hvor det giver mening, tilføjet bemærkninger, der uddyber og forklarer overenskomstteksten.

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 Overenskomst Tjek på foa.dk.



FOA

SAMMEN
GØR VI FORSKELLEN

Stauings 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.