

Overenskomst

Ledende værkstedspersonale
m.v. ved klientværksteder, DR

REGIONERNES LØNNINGS- OG
TAKSTNÆVN

DANSK METAL
FOA – FAG OG ARBEJDE
LEDERNE
SOCIALPÆDAGOGERNE

OVERENSKOMST
for
ledende værkstedspersonale m.v.
ved klientværksteder

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

****NYT**** med virkning fra dato = Hvis en bestemmelse træder i kraft efter overenskom-
stens ikrafttrædelse

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

2024

INDHOLDSFORTEGNELSE

KAPITEL 1. OVERENSKOMSTENS OMRÅDE	4
§ 1. OMRÅDE	4
KAPITEL 2. MÅNEDSLØNNEDE	5
§ 2. PERSONAFGRÆNSNING	5
§ 3. FUNKTIONÆRLOV	5
§ 4. LØNDANNELSE	6
§ 5. GRUNDLØN	6
§ 6. FUNKTIONSLØN	8
§ 7. KVALIFIKATIONSLØN	9
§ 8. LØNUDBETALING	9
§ 9. PENSION	10
§ 10. ATP	13
§ 11. ARBEJDSSTID M.V.	13
§ 12. KOLONIOPHOLD, FERIEREJSER FOR GRUPPER OG LEJRSKOLE	13
§ 13. BARNES FØRSTE OG ANDEN SYGEDAG	14
§ 14. ARBEJDSSTØJ	14
§ 15. OPSIGELSE	14
§ 16. ØVRIGE ANSÆTTELSESVILKÅR	17
KAPITEL 3. TIMELØNNEDE	19
§ 17. PERSONAFGRÆNSNING	19
§ 18. LØN OG LØNBeregning	19
§ 19. LØNUDBETALING	19
§ 20. PENSION	19
§ 21. ARBEJDSSTID M.V.	20
§ 22. OPSIGELSE OG SYGDOM	20

§ 23. FRAVÆR AF FAMILIEMÆSSIGE ÅRSAGER	20
§ 24. ØVRIGE ANSÆTTELSESVILKÅR	20
KAPITEL 4. OVERGANGS- OG IKRAFTTRÆDELSBESTEMMELSER.....	21
§ 25. OVERGANGSBESTEMMELSER I FORBINDELSE MED LOKAL LØNDANNELSE	21
§ 26. IKRAFTTRÆDEN OG OPSIGELSE	21
BILAG 1 - OVERGANGSBESTEMMELSER I FORBINDELSE MED IKRAFT- TRÆDEN AF NY LØNDANNELSE, INDPLACERING.....	22
BILAG 2 – GRUNDLØN OG INDPLACERING FOR LEDERE OG MELLEMLEDERE OG KONSULENTER OMFATTET AF OVERENSKOMSTENS § 5, STK. 3. GÆLDER FØLGENDE GRUNDLØNNINGER.....	24
BILAG 3 - EKSEMPLER PÅ FUNKTIONER OG KVALIFIKATIONER, SOM KAN ANVENDES SOM EVENTUELLE KRITERIER FOR AFTALER OM FUNKTIONS- OG KVALIFIKATIONSLØN.....	25
BILAG 4 - KOMPETENCEUDVIKLINGKOMPETENCEUDVIKLINGSPLAN	27
BILAG 5 - LEDENDE VÆRKSTEDSPERSONALE SOM OVERGIK TIL ANSÆTTELSE I REGIONERNE FRA EN OVERENSKOMST/AFTALE INDGÅET MED HOVEDSTADENS SYGEHUSFÆLLESSKAB	29
BILAG 6 – BETEGNELSER PÅ DEN ANSATTES LØNSEDDEL FOR GRUNDLØN OG CENTRALT AFTALTE TILLÆG.....	30
PROTOKOLLAT 1 - AFTALE OM VILKÅR FOR ANSATTE I FLEKSJOB	31
PROTOKOLLAT OM AFTALER OM NEDGANG I KONTANTLØN VED INDGÅELSE AF LOKALE AFTALER OM PERSONALEGODER	32

KAPITEL 1. OVERENSKOMSTENS OMRÅDE

§ 1. OMRÅDE

Stk. 1.

Overenskomsten omfatter personer, der ansættes som 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 lærlingeuddannelse).

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 2024 til og med 1. november 2024 eller ansættelse fra 15. april 2025 til og med 15. maj 2025.

§ 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.

§ 4. LØNDANNELSE

Stk. 1.

Lønnen består af fire elementer: Grundløn, jf. § 5, funktionsløn, jf. § 6, kvalifikationsløn, jf. § 7, og resultatløn, 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.

Stk. 2.

De ansatte er omfattet af:

1. 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](#))
2. Aftale om udmøntningsgaranti af nye midler til lokal løndannelse (OK [11.20.03](#))
3. Aftale om gennemsnitsløngaranti (OK [11.20.05](#))

Stk. 3.

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

§ 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.

Stk. 2.

Grundlønnen er:

¹ Regionernes OK-Samling benævnes fremover OK

Stillingsbetegnelse –	Grundløn (løntrin og grundlønstillæg)	
	Løntrin (31. marts 2018 niveau)	Tillæg (31. marts 2018 niveau)
LEDERE		
Institutionsleder	41 +	16.188 kr.
	49 +	5.704 kr.
MELLEMLEDERE		
Stedfortræder/souschef	36 +	16.793 kr.
	42 +	14.508 kr.
Værkstedsleder	36 +	16.793 kr.
BASISGRUPPEN		
Værkstedsassistent med relevant faglig ud- dannelse	27 +	4.226kr.
Værkstedsassistent uden relevant faglig uddannelse	21 +	9.192 kr.
Socialpædagog (assi- stent)	27 +	4.763 kr.

BEMÆRKNINGER:

Vedrørende 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 grundlønforbedringen 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.

§ 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.

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 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](#)).

§ 7. KVALIFIKATIONSLØN

Stk. 1.

Kvalifikationsløn ydes ud over grundlønnen og eventuel funktionsløn. Kvalifikationsløn baseres på den enkelte ansattes kvalifikationer. Kriterierne for kvalifikationerne 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.

Værkstedsassisterter med relevant faglig uddannelse, der har opnået 6 års sammenlagt beskæftigelse på grundlag af grunduddannelsen, indplaceres på løntrin 30 + 4.226 kr. (31. marts 2018 niveau). Efter 10 års sammenlagt beskæftigelse indplaceres den ansatte på løntrin 34 + 4.226 kr. (31. marts 2018 niveau).

Socialpædagoger (assistenter), der har opnået 6 års sammenlagt beskæftigelse på grundlag af grunduddannelsen, indplaceres på løntrin 30 + 4.763 kr. (31. marts 2018 niveau). Efter 10 års sammenlagt beskæftigelse indplaceres den ansatte på løntrin 34 + 4.763 kr. (31. marts 2018 niveau).

Stk. 3.

Værkstedsassisterter uden relevant faglig uddannelse, der har opnået 4 års sammenlagt beskæftigelse inden for værkstedsområdet, indplaceres på løntrin 23 + 9.192 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 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.

§ 8. LØNUDBETALING

Lønnen udbetales månedsvis bagud.

§ 9. PENSION

****NYT****

Stk. 1. (Gældende til og med 31. marts 2025)

Der indbetales pensionsbidrag for ansatte, som

- 1) er fyldt 21 år
- 2) har mindst 5 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 karenperioden.

Stk. 2. (Gældende til og med 31. marts 2025)

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

Stk. 3. (Gældende til og med 31. marts 2025)

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. (Gældende til og med 31. marts 2025)

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 14,37 % **(med virkning fra d. 1. april 2025: 16,7%)** 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 15,1 % **(med virkning fra d. 1. april 2025: 16,7%)** 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 16 % (**med virkning fra d. 1. april 2025: 17,7%**) 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 månedsvis 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 lønberegning/lønfradrag for månedslønnet personale.

****NYT** med virkning fra 1. maj 2024**

Stk. 11.

stk. 11 gælder ikke for nyansatte, der ansættes med tiltrædelse 1. maj 2024 eller senere. Pr. 1. oktober 2024 bortfalder stk. 11. Ansatte, der inden 1. maj 2024 har været

omfattet af stk. 11, overgår til overenskomstens bestemmelser om pension senest pr. 1. oktober 2024, jf. RLTN's forlig med Forhandlingsfællesskabet ved OK24.

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.

****NYT** med virkning fra 1. maj 2024**

Stk. 11a. (Gældende fra 1. maj 2024 og til og med 30. september 2024)

For allerede ansatte pensionerede, ansat før 1. maj 2024, som er omfattet af en overenskomst uden at være omfattet af overenskomstens pensionsbestemmelse, sker overgang til overenskomstens pensionsbestemmelse hurtigst muligt og senest pr. 1. oktober 2024.

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

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
- 2) perioden forhøjelsen skal indbetales i.

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.

****NYT** med virkning fra 1. april 2025**

Stk. 13.

Medarbejdere kan vælge, at hele eller dele af pensionsbidraget over 15.00%, i stedet for indbetaling til pension skal udbetales som løn.

Medarbejderen henvender sig til ansættelsesmyndigheden, hvis den pågældende ønsker pensionsbidraget udbetalt som løn.

Dette vil ske på følgende vilkår:

- 1) Beløbet gøres pensionsgivende om omregnes til 31. marts 2018 niveau
- 2) Der beregnes 2,49% særlig godtgørelse.
- 3) Beløbet udbetales månedsvis bagud.
- 4) Der foretages valg for mindst et år ad gangen.
- 5) Hvis medarbejderen ønsker omvalg, sker dette på medarbejderens eget initiativ og tidligst efter et år.

§ 10. ATP

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

§ 11. ARBEJDESTID 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](#)).

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 time-løn (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.

§ 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 afskedigelse 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.

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. Organisationens kan kræve forhandlingen afholdt inden for en frist af 1 måned efter afsendelsen af den i stk. 6 nævnte meddelelse.

Afskedigelsesnævn.

Stk. 8.

Hvis den ansatte har været uafbrudt beskæftiget i 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 (numreringen henviser til Protokollatets numre og til Regionernes OK-Samling):

1. Ansættelsesbreve (OK [11.21.1](#)).

BEMÆRKNINGER:

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

2. Lønninger (OK [21.03.1](#)).
4. Løngaranti for ansatte omfattet af opgave- og strukturreformen (OK [11.20.22](#))
5. Beskæftigelsesanciennitet (OK [11.13](#)).
6. Midlertidig tjeneste i højere stilling (funktion) (OK [21.07.1](#)).
7. Lønberegning/lønfradrag (OK [11.12.1](#)).
8. Åremålsansættelse (OK [21.15.1](#)).
9. Supplerende pension (OK [11.25.1](#)).
10. Opsamlingsordningen (OK [11.15.1](#)).
11. Gruppeliv (OK [11.11.1](#)).
12. Tilrettelæggelse af arbejdstid (OK [11.05.0](#)).
13. Decentrale arbejdstidsaftaler (OK [11.05.02](#)).
14. Deltidsarbejde (OK [11.28.1](#)).
15. Deltidsansattes adgang til højere timetal (OK [11.28.2](#))
16. Tidsbegrænset ansættelse (OK [11.27.1](#)).
17. Merarbejde til tjenestemænd uden højeste tjenestetid (OK [21.18.1](#)).
18. Konvertering af ulempetillæg (OK [11.17.1](#)).
19. Tele- og hjemmearbejde (OK [11.26.1](#)).
20. Ferie (OK [11.04.1](#)).
21. Barsel mv. (OK [11.09.2](#)).
22. Tjenestefrihed til nærmere afgrænsede formål (OK [11.30.1](#)).
23. Seniorpolitik (OK [11.22.1](#)).
24. Integrations og oplæringsstillinger (OK [11.34.1](#))
25. Befordringsgodtgørelse (OK [21.14.1](#)).
26. Kompetenceudvikling (OK [11.16.2](#)).

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](#)).

27. Socialt kapitel (APV [11.08.1](#)).

BEMÆRKNINGER:

De ansatte er omfattet af supplerende aftale om socialt kapitel, jf. protokol-lat 1.

28. Trivsel og sundhed (OK [11.35.1](#))
29. Kontrolforanstaltninger (OK [11.16.4](#))
30. Virksomhedsoverenskomster (APV [11.24.1](#)).
31. Retstviftaftalen (APV [21.04.2](#)).
33. SU og tillidsrepræsentanter (APV [11.06.1](#)).
34. MED og tillidsrepræsentanter (APV [11.06.2](#)).
36. Aftale om statistikgrundlag for de lokale lønforhandlinger (APV [11.20.04](#)).

KAPITEL 3. TIMELØNNEDE

§ 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 karensperioden 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. ARBEJ DSTID 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](#)).

Stk. 2.

Aftale om vederlag for deltagelse i koloniophold 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 tjene-
stens 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 IKRAFTTRÆDELSBESTEMMELSER

§ 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 2024**.

****NYT****

Stk. 2.

Overenskomsten kan opsiges med 3 måneders varsel til en 31. marts, dog tidligst til den **31. marts 2026**. 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 27. november 2024

For REGIONERNES LØNNINGS- OG TAKSTNÆVN:

Rikke M. Friis

/ Ole Lund Jensen

For DANSK METAL:

Ida Skiaker Knudsen

For FOA – FAG OG ARBEJDE

Tanja Nielsen

For LEDERNE:

Jørgen Byrdal Kloch Larsen

For SOCIALPÆDAGOGERNE:

Benny Andersen

BILAG 1 - OVERGANGSBESTEMMELSER I FORBINDELSE MED IKRAFT-
TRÆDEN AF NY LØNDANNELSE, INDPLACERING.

A. Ansatte, der overgik til ny løndannelse pr. 01-04-1998

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 opretholdes kun i det omfang, der er tale om varige ordninger for den enkelte ansatte. I modsat fald forholdes der efter den lokale aftales ordlyd.

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 grundlønnsforbedring. 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 fornødne tilpasninger.

BILAG 2 – GRUNDLØN OG INDPLACERING FOR LEDERE OG MELLEM-
LEDERE OG KONSULENTER OMFATTET AF OVERENSKOMSTENS § 5, STK. 3.
GÆLDER FØLGENDE GRUNDLØNNINGER

Stillingsbetegnelse	<u>Løntrin + tillæg (31-03- 2018 niveau)</u>
LEDERE:	
institutionsleder	39 + 16.188 kr. eller 48 + 5.704 kr.
MELLEMLEDERE:	
Stedfortræder/souschef	33 + 16.793 kr. eller 40 + 14.508 kr.
Værkstedsleder	33 + 16.793 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 FUNKTIONSLØN 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 ulempetillæg (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 gennemførsel 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 gennemførsel 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 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	Praktikvejl/udd.ansv
§ 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

§ 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 kapitel, herunder at forholdet mellem antallet af ordinært ansatte og ekstraordinært ansatte har været drøftet i det øverste medindflydelsesorgan. Denne drøftelse kan også finde sted i andre medindflydelsesorganer efter begæring fra de ansatte.

§ 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 forhåndsftaler, kan den anden part begære, at de centrale overenskomstparter bistår i en fornyet lokal forhandling.

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

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 løndelev som nedgang i de lokalt aftalte løndelev.

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

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

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 skattebegünstigede personalegoder og skal være overensstemmende med skattelovgivningen.

2. Regionen skal som arbejdsgiver have en saglig interesse i ydelsen af det personalegode, der er genstand for aftalen.

3. Adgangen er begrænset til at omfatte følgende kategorier af personalegoder:

a) Multimedier

Ordninger der har en 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, kiropaktor, rygestopkurser, kostvejledning, psykologhjælp, helbredsvurdering, 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 medarbejders 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

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

Dine løn- og ansættelsesforhold

I overenskomstperioden 2024-2026

Overenskomsten med tilhørende aftaler beskriver dine løn og ansættelsesforhold.

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

Produktion: Design & Digital/AK

OK-haandbog_2024_32.40.1_ledende værkstedspersonale m.v. ved klientværksteder_12112025



SAMMEN
GØR VI FORSKELLEN

Staunings Plads 1-3
1790 København V

Tlf. 46 97 26 26
foa.dk

Pædagogisk Sektor

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 det pædagogiske område, så velfærden og gode arbejdspladser går hånd i hånd.