

REGIONERNES LØNNINGS- OG
TAKSTNÆVN

SOCIALPÆDAGOGERNE

OVERENSKOMST
for
socialpædagogisk personale ved
døgninstitutioner m.v.

****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**

2024

INDHOLDSFORTEGNELSE

KAPITEL 1. OVERENSKOMSTENS OMRÅDE	5
§ 1. OMRÅDE	5
KAPITEL 2. MÅNEDSLØNNEDE	7
§ 2. PERSONAFGRÆNSNING	7
§ 3. FUNKTIONÆRLOV	7
§ 4. LØNDANNELSE.....	8
§ 5. GRUNDLØN	8
§ 6. FUNKTIONSLØN	13
§ 7. KVALIFIKATIONSLØN	14
§ 8. LØNUDBETALING	15
§ 9. PENSION	15
§ 10. ATP.....	17
§ 11. SUPPLERENDE SENIORBONUS	17
§ 12. ARBEJDSSTID M.V.	18
§ 12A PLUSTID	19
§ 13. KOLONIOPHOLD, FERIEREJSER FOR GRUPPER OG LEJRSKOLE.....	20
§ 14. BARNES FØRSTE OG ANDEN SYGEDAG	21
§ 15. TJENESTEFRIHED.....	21
§ 16. OPSIGELSE.....	21
§ 17. ØVRIGE ANSÆTTELSESVILKÅR FOR MÅNEDSLØNNEDE	24
KAPITEL 3. TIMELØNNEDE	26
§ 18. PERSONAFGRÆNSNING	26
§ 19. LØN OG LØNBeregning.....	26
§ 20. LØNUDBETALING	26
§ 21. PENSION (GÆLDENDE TIL OG MED 31. MARTS 2025).....	26

§ 22. ARBEJDSTID M.V.....	27
§ 23. OPSIGELSE OG SYGDOM.....	27
§ 24. FRAVÆR AF FAMILIEMÆSSIGE ÅRSAGER.....	28
§ 25. ØVRIGE ANSÆTTELSESVILKÅR.....	28
KAPITEL 4. PÆDAGOGSTUDERENDE	28
§ 26. PERSONAFGRÆNSNING	28
§ 27. LØN OG LØNBeregning.....	28
§ 28. ARBEJDSTID.....	29
§ 29. MER- OG OVERARBEJDE.....	30
§ 30. SYGDOM, BARNs FØRSTE OG ANDEN SYGEDAG.....	30
§ 31. OPSIGELSE.....	30
§ 32. ØVRIGE ANSÆTTELSESVILKÅR.....	31
KAPITEL 5. OVERGANGS- OG IKRAFTTRÆDESESBESTEMMELSER.....	31
§ 33. OVERGANGSBESTEMMELSER I FORBINDELSE MED LOKAL LØNDANNELSE.....	31
§ 34. IKRAFTTRÆDEN OG OPSIGELSE.....	31
PROTOKOLLAT NR. 1 VEDRØRENDE BOLIG OG FRADrag FOR NATURALYDELSER.....	33
PROTOKOLLAT NR. 2 VEDRØRENDE TJENESTEDRAGT	34
PROTOKOLLAT NR. 3 VEDRØRENDE HJEMMEVEJLEDERE, HVIS DAGLIGE TJENESTE UNDDRAGER SIG KONTROL.....	35
PROTOKOLLAT NR. 4 VEDRØRENDE KVALITETSUDVIKLING	36
PROTOKOLLAT NR. 5 VEDRØRENDE ARBEJDSTID FOR SOCIALPÆDAGOGER VED DE UNDER § 1, STK. 1, NR. 10, NÆVNTE INSTITUTIONER.....	37
PROTOKOLLAT NR. 6 OM VILKÅR FOR ANSATTE I FLEKSJOB.....	40
BILAG 1 - UDDANNELSER	41

BILAG 2 – OPGØRELSE AF ARBEJDSSTIDEN FOR SOCIALPÆDAGOGER VED VISSE SKOLER, JF. OVERENSKOMSTENS § 1, STK. 1, NR. 10.....	43
BILAG 3 - OVERGANGSBESTEMMELSER I FORBINDELSE MED IKRAFTTRÆDEN AF NY LØNDANNELSE, INDPLACERING	45
BILAG 4 EKSEMPLER PÅ FUNKTIONER OG KVALIFIKATIONER, SOM KAN ANVENDES SOM EVENTUELLE KRITERIER FOR AFTALER OM FUNKTIONS- OG KVALIFIKATIONSLØN.....	46
BILAG 5 KOMPETENCEUDVIKLING/KOMPETENCEUDVIKLINGSPLAN	48
BILAG 6 PÆDAGOGER SOM I FORBINDELSE MED STRUKTURREFORMEN OVERGIK TIL ANSÆTTELSE I REGIONERNE FRA EN OVERENSKOMST/AFTALE INDGÅET MED H:S.....	50
BILAG 7 - BETEGNELSER PÅ LØNSEDLEN FOR GRUNDLØN OG CENTRALT AFTALTE TILLÆG	51
PROTOKOLLAT OM AFTALER OM NEDGANG I KONTANTLØN VED INDGÅELSE AF LOKALE AFTALER OM PERSONALEGODER	52

KAPITEL 1. OVERENSKOMSTENS OMRÅDE

§ 1. OMRÅDE

Stk. 1.

Overenskomsten omfatter omsorgs- og pædagogisk uddannet personale, der ansættes ved en af de nedennævnte institutioner, og som har en af de i bilag 1 nævnte uddannelser:

- 1) Botilbud for personer med betydelig og varig nedsat fysisk eller psykisk funktionsevne, jf. lov om social service (LBK¹ 2020-08-28 nr. 1287) § 5, stk. 1, nr. 3 jf. § 66 stk. 1 nr. 7, 107 og 108, herunder sådanne opgaver, der organisatorisk og ledelsesmæssigt hører under disse institutioner. Tilsvarende botilbud drevet af selvejende institutioner, hvormed regionen har indgået aftale.
- 2) Døgninstitutioner for børn og unge, jf. lov om social service (LBK 2020-08-28 nr. 1287) § 5, stk. 1, nr. 4 jf. § 66, stk. 1, nr. 7 herunder sådanne opgaver, der organisatorisk og ledelsesmæssigt hører under disse institutioner. Tilsvarende selvejende døgninstitutioner, hvormed regionen har indgået aftale.
- 3) Børnehaver for børn med betydelig og varig nedsat fysisk eller psykisk funktionsevne, jf. lov om social service (LBK 2020-08-28 nr. 1287) § 32.
- 4) Særlige dagtilbud og klubtilbud, jf. lov om social service (LBK 2020-08-28 nr. 1287) §§ 32 og 36 for børn og unge med betydelig og varig nedsat fysisk eller psykisk funktionsevne, samt skolefritidsordninger, jf. folkeskolelovens (LBK 2020-09-28 nr. 1396), § 3, stk. 7.
- 5) Ungdomscentre.
- 6) Aktivitets- og samværstilbud (og for socialpædagoger endvidere værksteder) for voksne personer med betydelig og varig nedsat fysisk eller psykisk funktionsevne, jf. lov om social service (LBK 2020-08-28 nr. 1287 §§ 103 og 104, herunder sådanne opgaver, der organisatorisk og ledelsesmæssigt hører under disse tilbud. Tilsvarende tilbud drevet af selvejende institutioner, hvormed regionen har indgået aftale.
- 7) Boformer (forsorgshjem, krisecentre m.m.), jf. lov om social service (LBK 2020-08-28 nr. 1287) §§ 109 og 110, bestående plejehjem, jf. lov om social service (LBK 2020-08-28 nr. 1287) § 192, samt væresteder, aktivitetscentre m.v. for voksne med betydelig og varig nedsat fysisk eller psykisk funktionsevne. Tilsvarende selvejende institutioner, hvormed regionen har indgået aftale.
- 8) Sygehuse/hospitaler samt stillinger oprettet herved eller i sygehusforvaltningen med henblik på deltagelse i særligt distriktsarbejde o. lign.

- 9) Observationsskoler.
- 10) Specialundervisning og specialpædagogisk rådgivning på lands- og landsdelsdækkende institutioner jf. folkeskolelovens (LBK 2020-09-28 nr. 1396), § 20 stk. 3 (bortset fra kostskoler) samt institutioner, hvor regionen efter folkeskolelovens (LBK 2020-09-28 nr. 1396), § 20 stk. 4 varetager driftsopgaven (bortset fra kostskoler), regionalt drevne tilbud efter lov om specialundervisning for voksne (LBK 2015-06-15 nr. 787) (bortset fra kostskoler).

BEMÆRKNINGER:

Dette omfatter ikke personale ansat ved socialpædagogiske foranstaltninger på skoler, oprettet i henhold til §§ 32 og 36 i lov om social service (LBK 2020-08-28 nr. 1287) eller skolefritidsordninger oprettet i henhold til folkeskolelovens § 3, stk. 7.

Disse ansatte henføres til ovenstående pkt. 4.

Ansatte ved kostskoler henføres til ovenstående pkt. 1.

- 11) Socialforvaltninger ved ansættelse som hjemmevejleder, beskæftiget med opgaver i henhold til §§ 81, 85 og 86 i lov om social service (LBK-2020-08-28 nr. 1287), samt specialrådgivning og vejledning til personer med betydelig og varig nedsat fysisk eller psykisk funktionsevne. Endvidere stillinger i forbindelse med distriktspsykiatrien.
- 12) Socialpædagogiske konsulenter.

BEMÆRKNINGER:

Bestemmelsen omfatter:

Konsulenter, der varetager regionens socialpædagogiske tilsynsfunktioner over for institutionerne m.v.

Konsulenter, ansat ved institutionerne, f.eks. småbørns konsulenter og familieplejekonsulenter.

Stk. 2.

Overenskomsten omfatter tillige husholdningsledere, der ansættes ved regionale døgninstitutioner i henhold til lov om social service (LBK-2020-08-28 nr. 1287) § 5, stk. 1 nr. 3 og 4 jf. § 66, stk. 1, nr. 7.

Stk. 3.

Overenskomsten gælder for personale i regional tjeneste.

Stk. 4.

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

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

Stk. 5.

Overenskomsten omfatter studerende i perioder, hvor de under uddannelse til pædagog deltager i den lønnede praktik, jf. bekendtgørelse nr. 354 af 7. april 2017 om uddannelsen til professionsbachelor som pædagog.

Stk. 6.

Overenskomsten omfatter ikke

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

BEMÆRKNINGER:

Vedrørende personale, der skal ansættes på reglementsvilkår, henvises til cirkulære nr. 616 af november 2000 vedrørende løn- og øvrige ansættelsesvilkår for reglementsansat pædagogisk uddannet personale ved døgninstitutioner mv. ([C.616/32.38](#)).

KAPITEL 2. MÅNEDSLØNNEDE

§ 2. PERSONAFGRÆNSNING

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

BEMÆRKNINGER:

Mere end en måneds beskæftigelse er f.eks. ansættelse fra den 1. oktober 2024 til og med den 1. november 2024 eller ansættelse fra den 15. april 2025 til og med den 15. maj 2025.

§ 3. FUNKTIONÆRLOV

For de ansatte gælder vilkår efter funktionærlovens bestemmelser, medmindre der er aftalt afvigelser herfra, jf. overenskomstens §§ 16 og 17.

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](#)).

BEMÆRKNINGER:

Betegnelser på den ansattes lønseddel for grundløn og centralt aftalte tillæg i henhold til denne overenskomst fremgår af bilag 7.

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

BEMÆRKNING:

Fællesaftalen om lokal løndannelse indeholder bl.a. bestemmelser om forhandlingssystemet, rets- og interesselister samt om opsigelse og ophør af aftaler om funktionsløn, kvalifikationsløn og resultatløn.

Stk. 3.

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

§ 5. GRUNDLØN

Stk. 1.

Grundlønnen for lederstillinger gives for de ledelsesfunktioner, som en ansat er i stand til at varetage når pågældende er nyudnævnt, eventuelt nyansat leder.

Grundlønnen for mellemlider-/konsulentstillinger gives for de funktioner, som en ansat er i stand til at varetage når pågældende er nyudnævnt, eventuelt nyansat mellemlider/konsulent.

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

****NYT****

Stk. 2.

Grundlønnen er:

Stillingsbetegnelse - Ledere		Grundløn - (løntrin og grundlønstillæg)	
		(løntrin og grundlønstillæg)	Tillæg (31. marts 2018 niveau)
1.	Forstander ved de under § 1, stk. 1 nr. 1) og 2) nævnte institutioner og botilbud	41 +	37.232 kr.
		eller 49 +	16.532 kr.
2.	Institutionsleder ved de under § 1, stk. 1 nr. 3), 4) og 6) nævnte institutioner	41 +	15.188 kr.
		eller 49 +	4.704 kr.
3.	Centerleder ved de under § 1, stk. 1 nr. 5) nævnte institutioner	41 +	37.232 kr.

****NYT****

Stillingsbetegnelse – Mellemledere og konsulenter		Grundløn (løntrin og grundlønstillæg)					
		Til og med 31. marts 2024		Fra 1. april 2024		Fra 1. april 2025*	
		Løntrin (31. marts 2018 ni- veau)	Tillæg (31. marts 2018 ni- veau)	Løntrin (31. marts 2018 ni- veau)	Tillæg (31. marts 2018 ni- veau)	Løntrin (31. marts 2018 ni- veau)	Tillæg (31. marts 2018 ni- veau)
4.	Overlærer (viceforstander) ved de under § 1 stk. 1 nr. 2) nævnte institutioner med intern skolefunktion	36 +	29.570 kr.	36 +	29.570 kr.	36 +	29.570 kr.
		eller 42 +	30.914 kr.	42 +	30.914 kr.	42 +	30.914 kr.
5.	Viceforstander ved institutioner med mere end 100 døgnpladser	36 +	29.570 kr.	36 +	29.570 kr.	36 +	29.570 kr.
		eller 42 +	30.914 kr.	42 +	30.914 kr.	42 +	30.914 kr.

6.	Stedfortræder for for- stander ved de under § 1, stk. 1 nr. 1) og 2) nævnte institutioner	36 +	25.538 kr.	36 +	37.328 kr.	36 +	42.142 kr.
		42 +	26.613 kr.	42 +	38.403 kr.	42 +	43.217 kr.
7.	Stedfortræder for institu- tionsleder ved de under § 1, stk. 1 nr. 3), 4) og 6) nævnte institutioner	36 +	16.129 kr.	36 +	27.919 kr.	36 +	32.733 kr.
		42 +	13.844 kr.	42 +	25.634 kr.	42 +	30.448 kr.
8.	Stedfortræder for center- leder ved de under § 1, stk. 1 nr. 5) nævnte insti- tutioner	36 +	25.538 kr.	36 +	37.328 kr.	36 +	42.142 kr.
		42 +	26.613 kr.	42 +	38.403 kr.	42 +	43.217 kr.
9.	Afdelingsleder, der er stedfortræder for for- stander ved de under § 1, stk. 1 nr. 1) og 2) nævnte institutioner	36 +	25.538 kr.	36 +	37.328 kr.	36 +	42.142 kr.
		42 +	26.613 kr.	42 +	38.403 kr.	42 +	43.217 kr.
10.	Afdelingsleder ved selv- stændige afdelinger ved de under § 1 stk. 1 nr. 1), 2) og 5) nævnte instituti- oner	36 +	25.538 kr.	36 +	37.328 kr.	36 +	42.142 kr.
11.	Dagcenter-/daghjemsle- der ved de under § 1, stk. 1 nr. 6) nævnte instituti- oner, som ikke er institu- tionsledere	36 +	16.129 kr.	36 +	27.919 kr.	36 +	32.733 kr.
12.	Afdelingsleder ved døgninstitutioner	34 +	23.522 kr.	34 +	35.312 kr.	36 +	40.126 kr.
		34 +	16.129 kr.	34 +	27.919 kr.	36 +	32.733 kr.

	Afdelingsleder ved daginstitutioner, herunder daglig leder af skolefritidsordning						
13.	Socialpædagogisk konsulent, der varetager regionens socialpædagogiske tilsynsfunktioner over for institutionerne m.v., jf. § 1, stk. 1 nr. 12)	42 +	6.721 kr.	42 +	6.721 kr.	42 +	6.721 kr.
14.	Socialpædagogisk konsulent ved institution (småbørns- eller familieplejekonsulent), jf. § 1, stk. 1 nr. 12)	34 +	16.129 kr.	34 +	16.129 kr.	34 +	16.129 kr.
15.	Hjemmevejleder ansat i regional forvaltning, jf. § 1, stk. 1 nr. 11), som hovedsagelig udfører specialrådgivning og -vejledning vedrørende de særlige problemer hos personer med vidtgående fysiske eller psykiske handicap, herunder specialrådgivning over for institutioner, kommuner og andre myndigheder m.v.	34 +	6.721 kr.	34 +	6.721 kr.	34 +	6.721 kr.

* Grundlønnsforbedringerne sker uden fuldt gennemslag og med modregning.

Stillingsbetegnelse – Basisgruppen		Grundløn (løntrin og grundlønstillæg)							
		Til og med 31. marts 2024		Fra 1. april** 2024		Fra 1. januar** 2025		Fra 1. april** 2025	
		Løntrin (31. marts 2018 niveau)	Tillæg (31. marts 2018 niveau)	Løntrin (31. marts 2018 niveau)	Tillæg (31. marts 2018 niveau)	Løntrin (31. marts 2018 niveau)	Tillæg (31. marts 2018 niveau)	Løntrin (31. marts 2018 niveau)	Tillæg (31. marts 2018 niveau)
16.	Socialpædagog (as- sistent)	27 +	5.300 kr.	27 +	15.508 kr.	27 +	22.653 kr.	27 +	23.068 kr.
17.	Hjemmevejleder der hovedsageligt udfører rådgiv- nings- og vejled- ningsopgaver di- rekte overfor klien- ter, der bor i eget hjem eller bofælles- skab m.m.	27 +	5.300 kr.	27 +	15.508 kr.	27 +	22.653 kr.	27 +	23.068 kr.
18.	Faglærer ved de under § 1, stk. 1, nr. 2) og 5) nævnte institutioner	27 +	5.300 kr.	27 +	15.508 kr.	27 +	22.653 kr.	27 +	23.068 kr.
19.	Husholdningsledere	20 +	3.763 kr.	20 +	3.763 kr.	20 +	3.763 kr.	20 +	3.763 kr.

** Grundlønsforbedringerne sker med fuldt gennemslag.

Herudover ydes et pensionsgivende engangsvederlag til nedenstående, der er ansat pr. 31. maj 2024. Vederlaget udbetales med lønnen for juni 2024.

- Månedslønnede socialpædagoger, faglærere og hjemmevejledere: 2.552 kr. (31. marts 2018-niveau).
- Stedfortrædere, afdelingsledere og dagcenter/daghjemsledere: 2.948 kr. (31. marts 2018-niveau).

Indplaceringen på ny grundløn sker således, at alle centralt aftalte trin/tillæg beva- res. Alle lokalt aftale trin/tillæg bevares, med mindre der lokalt er aftalt reduktion som følge af centralt aftalte ændringer. Der foretages modregning i udligningstillæg,

medmindre andet er aftalt, herunder om der konkret skal tages stilling for den enkelte ansatte.

BEMÆRKNINGER:

Ansatte med mulighed for indplacering på grundløn = løntrin 36 eller 42 indplaceres efter lokal aftale.

Ansatte med mulighed for indplacering på grundløn = løntrin 41 eller 49 indplaceres efter lokal aftale.

§ 6. FUNKTIONSLØN

Stk. 1.

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

Stk. 2.

Der er centralt aftalt følgende funktionstillæg:

- a) Til ansatte på lukkede/sikrede afdelinger eller afsnit ydes et pensionsgivende funktionstillæg, der mindst udgør 11.694 kr. (31. marts 2018 niveau).
- b) Til ansatte på lukkede/sikrede sygehus-/hospitalsafdelinger, ydes et pensionsgivende funktionstillæg, der mindst udgør 5.511 kr. (31. marts 2018 niveau).
- c) Til ansatte ved regionale plejehjem, hvor det øvrige personale har krav på tøjpenge, ydes et ikke-pensionsgivende funktionstillæg, der mindst udgør kr. 2.400 kr. (ureguleret) årligt.
- d) 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.

Funktionsløn kan være varig eller tidsbegrænset.

BEMÆRKNINGER:

Se bilag 4 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](#)).

Stk. 4.

Funktionsløn ydes, medmindre andet er aftalt, som pensionsgivende tillæg eller ydes 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.

§ 7. KVALIFIKATIONSLØN

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

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 45 for eksempler på kvalifikationer, som kan anvendes som eventuelle kriterier for aftaler om kvalifikationsløn.

Stk. 2.

Ansatte i basisstillinger, der har opnået 6 års sammenlagt beskæftigelse på grundlag af grunduddannelsen, indplaceres på løntrin 30 + 5.300 kr. (31. marts 2018 niveau) (**med virkning fra 1. april 2024: Løntrin 30 + 15.508 kr. (31. marts 2018 niveau) (med virkning fra 1. januar 2025: Løntrin 30 + 22.653 kr. (31. marts 2018 niveau) (med virkning fra 1. april 2025: Løntrin 30 + 23.068 kr. (31. marts 2018 niveau))**).

Efter 10 års sammenlagt beskæftigelse indplaceres den ansatte på løntrin 34 + 6.400 kr. (31. marts 2018 niveau) (**med virkning fra 1. april 2024: løntrin 34 + 16.608 kr. (31. marts 2018 niveau) (med virkning fra 1. januar 2025: Løntrin 34 + 23.753 kr. (31. marts 2018 niveau) (med virkning fra 1. april 2025: Løntrin 34 + 32.788 kr. (31. marts 2018 niveau))**).

Stk. 3.

For husholdningsledere er der centralt aftalt et ikke-pensionsgivende kvalifikationstillæg på 5.511 kr. (31. marts 2018 niveau).

Stk. 4.

Kvalifikationsløn aftales i øvrigt decentralt.

Stk. 5.

Kvalifikationsløn ydes, medmindre 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

Stk. 1.

Lønnen udbetales månedsvis bagud.

Stk. 2.

Personer, der hidtil har været forudlønnede, bevarer retten til forudløn også ved umiddelbar overgang til anden ansættelse efter denne overenskomst.

BEMÆRKNINGER:

Bestemmelsen gælder ikke ved overgang fra tjenstemandsansættelse til overenskomstansættelse.

§ 9. PENSION

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

Stk. 1.

Der indbetales pensionsbidrag til Pensionskassen for socialrådgivere og socialpædagoger.

Stk. 2.

For basisgruppen (jf. § 5, stk. 2) udgør det samlede pensionsbidrag 14,2 % (**med virkning fra 1. april 2025: 15 %**) af de pensionsgivende lønde. Egetbidraget udgør 1/3 af det samlede pensionsbidrag. Lønspesifikationen skal indeholde oplysning herom.

Stk. 3.

For mellemledere og konsulenter (jf. § 5, stk. 2) udgør det samlede pensionsbidrag 15,82 % (**med virkning fra 1. april 2025: 18,22 %**) af de pensionsgivende lønde. Egetbidraget udgør 1/3 af det samlede pensionsbidrag. Lønspesifikation skal indeholde oplysning herom.

Stk. 4.

For ledere (jf. § 5, stk. 2) udgør det samlede pensionsbidrag 16,72 % (**med virkning fra 1. april 2025: 20,32 %**) af de pensionsgivende lønde. Egetbidraget udgør 1/3 af det samlede pensionsbidrag. Lønspesifikation skal indeholde oplysning herom.

Stk. 5.

For deltidsansatte, som er berettiget til pension, er betalt merarbejde, jf. § 12, stk. 5, pensionsgivende. Pensionen beregnes af de pensionsgivende lønde.

Stk. 6.

Pensionsbidragene indbetales månedsvi bagud samtidig med lønudbetalingen til pensionsordningen.

Stk. 7.

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 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 (OK [11.12.1](#)).

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

Stk. 8.

stk. 8 gælder ikke for nyansatte, der ansættes med tiltrædelse 1. maj 2024 eller senere. Pr. 1. oktober 2024 bortfalder stk. 8. Ansatte, der inden 1. maj 2024 har været omfattet af stk. 8, 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. 8a. (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. 9.

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.

Stk. 10.

Medarbejderen 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 sker det på følgende vilkår:

- 1) beløbet gøres pensionsgivende og omregnes til 31. marts 2018 niveau.
- 2) der beregnes 1,95% særlig feriegodtgørelse.
- 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 (OK [11.33.1](#)).

****NYT** med virkning fra 1. januar 2026:**

§ 11. SUPPLERENDE SENIORBONUS

Stk. 1.

For ansatte omfattet af Protokollat vedr. seniorbonus til rammeaftale om seniorpolitik (OK [11.22.1](#)) ydes supplerende seniorbonus.

Den supplerende seniorbonus udgør:

58 år: 1,2 % af sædvanlig løn (**Med virkning fra 1. januar 2026: 59 år***)
59 år: 0,8 % af sædvanlig løn (**Med virkning fra 1. januar 2026: 60 år***)
60 år: 0,4 % af sædvanlig løn (**Med virkning fra 1. januar 2026: 61 år***)

(Med virkning fra 1. januar 2026:

*** gælder kun for medarbejdergrupperne nævnt i Rammeaftale om seniorpolitik, bilag 1 (protokollat vedrørende seniorbonus), punkt 3, gruppe 3 om seniorbonus. Reglerne om fremtidig indeksering i samme bestemmelse gælder ligeledes for disse medarbejdergrupper)**

BEMÆRKNINGER:

Husholdningsledere er ikke omfattet af den supplerende seniorbonus.

Stk. 2.

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

- kontant bonus
- ekstraordinær pensionsindbetaling
- særlige selvvalgte kompetenceforløb

BEMÆRKNINGER:

Regler vedrørende konvertering følger af Protokollat vedr. seniorbonus.

§ 12. ARBEJ DSTID M.V.

Stk. 1.

Aftale vedrørende arbejdstid og rådighedstjeneste for pædagogisk personale ved døgninstitutioner m.v. (OK [11.05.04.01](#)) gælder, jf. dog stk. 2, 3 og 4.

BEMÆRKNINGER:

Parterne er enige om, at de pågældende også omfattes af den indgåede aftale om hviletid og fridøgn.

Husholdningsledere er ikke omfattet af bestemmelserne vedrørende rådighedstjeneste (vagt)

Stk. 2.

For ansatte ved børnehaver - bortset fra børnehavedere - gælder endvidere følgende:

Mellem regionsrådet og Socialpædagogerne lokale afdeling kan der indgås aftale om, at andet arbejde (forældre-kontakt, mødevirksomhed, materialefremstilling, journalskrivning m.v.) end direkte klientkontakt medregnes i arbejdstiden med et gennemsnitligt antal timer pr. uge for den enkelte eller for flere ansatte i børnehaven.

BEMÆRKNINGER:

Den tidligere bestemmelse om fordeling af den ugentlige arbejdstid (32,375/4,625 timer for fuldtidsansatte) for det pædagogisk uddannede personale i børnehaver udgik pr. den 01-11-1992.

Dette betyder, at alle timer (37 timer i gennemsnit pr. uge for fuldtidsansatte) herefter skemalægges.

Der kan dog indgås lokalaftale mellem regionsrådet og Socialpædagogernes lokale afdeling om, at "andet arbejde end direkte klientkontakt" medregnes i arbejdstiden med et gennemsnitligt antal timer pr. uge for den enkelte eller for flere ansatte i børnehaven.

For arbejde, der således er aftalt med et fast gennemsnitligt antal timer, kan der ikke ydes overarbejdsbetaling (afspadsering) eller særydelser.

Stk. 3.

Hjemmevejledere, hvis daglige tjeneste unddrager sig kontrol, omfattes ikke af visse af den i stk. 1 nævnte aftales bestemmelser.

For disse gælder protokollat nr. 3.

Stk. 4.

For socialpædagogiske konsulenter aflønnet højere end løntrin 41, gælder bestemmelserne i Aftale vedrørende arbejdstid og rådighedstjeneste for pædagogisk personale ved døgninstitutioner m.v. (OK [11.05.04.01](#)) om betaling for overarbejde ikke.

BEMÆRKNINGER:

I øvrigt henvises til arbejdstidsaftalens bestemmelse om ansatte, hvis normale tjeneste unddrager sig kontrol.

Stk. 5.

Deltidsansatte, 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.

****NYT****

§ 12A PLUSTID

Stk. 1.

Der kan mellem den enkelte ansatte og arbejdsgiveren aftales en individuel arbejdstid, der er højere end fuldtidsansættelse.

BEMÆRKNINGER:

Der kan først indgås aftale om plustid efter 3 måneders ansættelse, og ordningen er frivillig. Tillidsrepræsentanten orienteres om indgåede aftaler.

Stk. 2.

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

Stk. 3.

Lønnen forhøjes forholdsmæssigt på grundlag af det aftalte timetal.

Stk. 4.

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

Stk. 5.

Den forhøjede løn og pension udbetales under fravær, hvor der er ret til løn, f.eks. under sygdom, barselsorlov, ferie og omsorgsdage.

Stk. 6.

En individuel aftale om plustid kan af såvel den ansatte som arbejdsgiveren opsiges i henhold til funktionærlovens bestemmelser. Efter varslets udløb vender den ansatte tilbage til den beskæftigelsesgrad, som gjaldt før indgåelse af plustidsaftalen.

Stk. 7.

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

BEMÆRKNINGER: Rameaftalen om decentrale arbejdstidsaftaler [OK [11.05.2](#)] giver de lokale parter mulighed for i øvrigt at indgå aftaler som fraviger gældende centrale aftaler om arbejdstid. Permanente ledige timer skal tilbydes deltidsansatte i henhold til Aftale om deltidsansattes adgang til et højere timetal før aftale om plustid kan indgås.

§ 13. 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. (OK [11.05.06.01](#)) gælder, jf. dog stk. 2 samt protokollat nr. 5.

BEMÆRKNINGER:

Aftalen finder tilsvarende anvendelse ved deltagelse i lejrskoler.

Stk. 2.

Mellem regionsrådet og Socialpædagogernes lokale afdeling 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.

§ 14. BARNES 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 fraværlisten suppleres med oplysninger om fraværet på grund af barns første og anden sygedag.

Stk. 2.

Under tjenestefrihed efter stk. 1 har den ansatte ret til løn. Der udbetales ikke arbejdsbestemt og arbejdstidsbestemt tillæg.

Stk. 3.

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

§ 15. TJENESTEFRIHED

Der kan gives tjenestefrihed uden løn, hvis det er foreneligt med arbejdet.

Tjenestefrihed kan gives i indtil 5 år. Ansættelsesmyndigheden har ansvaret for, at der er en stilling ledig til den pågældende ved tjenestefrihedens ophør.

§ 16. 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 Socialpædagogerne 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 Socialpædagogerne 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.

BEMÆRKNING:

Underretningen til Socialpædagogisk Landsforbund sker digitalt.

Socialpædagogerne, CVR nummer 63140228.

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

Stk. 4.

Socialpædagogerne kan kræve sagen forhandlet med afskedigelsesmyndigheden forinden afskedigelse finder sted, hvis landsforbundet ikke finder, at afskedigelsen bør finde sted, eller hvis landsforbundet 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 Socialpædagogerne 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 Socialpædagogerne 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.

BEMÆRKNING:

Underretningen til Socialpædagogisk Landsforbund sker digitalt.

Socialpædagogerne, CVR nummer 63140228.

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

Stk. 7.

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

Stk. 8.

Hvis den ansatte har været uafbrudt beskæftiget i regionen i mindst 8 mdr. på det tidspunkt, hvor opsigelsen meddeles, kan Socialpædagoger kræve sagen indbragt for et afskedigelsesnævn, hvis der ikke opnås enighed ved en 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 udpeges af Socialpædagogerne, hvorefter parterne i forening peger på en opmand. Parterne retter herefter henvendelse til Arbejdsrettens formand med anmodning om udpegning af opmanden. Kan enighed om indstilling ikke opnås, anmoder parterne Arbejdsrettens formand om at udpege en opmand. Opmanden fungerer som nævnets formand.

BEMÆRKNINGER:

Udpegning af 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 afhøres 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 ved fastsættelse af en godtgørelse. Størrelsen af godtgørelsen fastsættes af nævnet, som skal tage hensyn til sagens omstændigheder og til, hvor længe ansættelsesforholdet har varet. Godtgørelsen kan maksimalt fastsættes til sædvanlig løn for en periode svarende til det dobbelte af arbejdsgiverens 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

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

§ 17. ØVRIGE ANSÆTTELSESVILKÅR FOR MÅNEDSLØNNEDE

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

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

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

BEMÆRKNINGER:

For ansatte ved de under § 1, stk. 1 nr. 9) og 10), nævnte skoler, gælder, at medmindre andet aftales mellem regionsrådet og den ansatte, anses den pågældende for at afholde 4 ugers ferie i juli måned og 1 uges ferie i efterårsferien.

- 21, Barsel mv. (OK [11.09.2](#)).
22. Tjenestefrihed uden løn (OK [11.30.1](#)).
23. Seniorpolitik (OK [11.22.1](#)).

BEMÆRKNINGER:

De centrale parter henleder opmærksomheden på fordelene ved aktivt at arbejde med seniorpolitik. I den forbindelse kan der bl.a. tages udgangspunkt i Rammeaftale om seniorpolitik.

- 25 Befordringsgodtgørelse (OK [21.14.1](#)).
26. Kompetenceudvikling (OK [11.16.2](#)).

BEMÆRKNINGER:

Medarbejderne er omfattet af supplerende aftale om individuel kompetenceudvikling/udviklingsplan jf. bilag 5.

De ansatte er omfattet af supplerende Aftale om kompetencefond (OK [11.16.6](#)).

27. Socialt kapitel (OK [11.08.1](#)).
28. Trivsel og sundhed (OK [11.35.1](#))
29. Kontrolforanstaltninger (OK [11.16.4](#))
30. Virksomhedsoverenskomster (OK [11.24.1](#)).
31. Retstviftaftalen (OK [21.04.2](#)).
- 32. Opsparing af frihed (OK 11.37.1)**
33. SU og tillidsrepræsentanter (OK [11.06.1](#)).
34. MED og tillidsrepræsentanter (OK [11.06.2](#)).
36. Aftale om statistikgrundlag for de lokale forhandlinger (OK [11.20.04](#))

KAPITEL 3. TIMELØNNEDE

§ 18. PERSONAFGRÆNSNING

Stk. 1.

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

BEMÆRKNINGER:

Højst en måneds beskæftigelse er f.eks. ansættelse fra den 1. november- til og med den 30. november 2014 eller ansættelse fra den 16. april 2015 til og med den 15. maj 2015.

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

Timelønnede pædagoger ved de under § 1, stk. 1, nr. 10), nævnte skoler aflønnes med timeløn pr. præsteret arbejdstime, uanset om arbejdstiden ligger inden for eller uden for den normale daglige arbejdstid på skoledage.

§ 19. LØN OG LØNBeregning

Stk. 1.

Timelønnen i dagtjeneste beregnes som 1/1924 af nettoårslønnen og i aften-/nattjeneste som 1/1768 af nettoårslønnen efter den pågældende stilling, jf. §§ 5-7. I beregningen indgår eventuelt overgangstillæg/-trin, jf. bilag 2.

§ 20. LØNUDBETALING

Medmindre andet aftales, udbetales lønnen månedsvis bagud. Der tilstilles den ansatte en specificeret oversigt over det udbetalte beløb.

****NYT****

§ 21. PENSION (GÆLDENDE TIL OG MED 31. MARTS 2025)

Stk. 1.

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

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

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 § 17 pkt. 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. 2-9 finder tilsvarende anvendelse.

§ 21. Pensions (NYT** med virkning fra 1. april 2025)**

Stk. 1.

§ 9, stk. 1-9 finder tilsvarende anvendelse.

§ 22. 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](#)).

Stk. 2.

Aftale om vederlag for deltagelse i koloniophold og ferierejser for grupper til pædagogisk personale ved døgninstitutioner m.v. gælder for timelønnede pædagoger, der dog ikke er forpligtet til at deltage i sådanne aktiviteter.

§ 23. OPSIGELSE OG SYGDOM

Stk. 1.

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

BEMÆRKNINGER:

*Opsigelse kan 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.

§ 24. 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](#))

§ 25. ØVRIGE ANSÆTTELSESVILKÅR

De ansatte er omfattet af følgende bestemmelser som for månedslønnede:

§ 10 ATP

§ 17 Øvrige ansættelsesvilkår for månedslønnede bortset fra punkt 7 og punkt 21

KAPITEL 4. PÆDAGOGSTUDERENDE

§ 26. PERSONAFGRÆNSNING

Kapitlet omfatter pædagogstuderende, jf. § 1, stk. 5, under lønnet praktik ved de af overenskomsten omfattede institutioner m.v., jf. § 1, stk. 1.

BEMÆRKNINGER:

Diakonelever af den socialpædagogiske linie fra Diakonhøjskolen i Århus samt elever, der gennemgår Rudolf Steiner uddannelsen, er omfattet af overenskomsten i de perioder, hvor de er i praktik.

§ 27. LØN OG LØNBeregning

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

Stk. 1.

Der udbetales praktikanten en løn, som udgør 10.729,73 kr. pr. måned (**31. marts 2018 niveau**) (**med virkning fra 1. april 2025: 11.646,40 (31. marts 2018 niveau)**) - under 1. lønnede praktik og 11.078,35 kr. pr. måned (31. marts 2018 niveau) (**med virkning fra 1. april 2025: 11.995,02 kr. (31. marts 2018 niveau)**) – under 2. lønnede praktik.

Indplaceringen på ny grundløn sker således, at alle centralt aftalte trin/tillæg bevares. Alle lokalt aftalte trin/tillæg bevares, med mindre der lokalt er aftalt reduktion som følge af centralt aftalte ændringer. Der foretages modregning i udligningstillæg, medmindre andet er aftalt, herunder om der konkret skal tages stilling for den enkelte ansatte.

I lønnen er inkluderet godtgørelse for praktikuddannelsens særlige beliggenhed (f.eks. i aften- og natperioden).

Studerende, der gennemfører praktikken på et nedsat timetal, jf. § 28 aflønnes med ovennævnte løn uden lønreduktion.

Stk. 2.

Lønnen udbetales månedsvi bagud.

Stk. 3.

Påbegyndes praktikuddannelsen på andre dage end den 1. i en måned, eller afsluttes den på andre dage end den sidste i en måned, beregnes lønnen således:

Løn pr. mdr. x (antal kalenderdage, der vedrører praktikuddannelsen i den aktuelle kalendermåned)

Antal kalenderdage i den aktuelle måned

BEMÆRKNINGER:

Der reduceres tilsvarende for eventuelle feriedage og feriefriidagstimer, der afholdes i praktikperioden. Derimod skal der ikke reduceres i lønnen på grund af teoriindkald i praktikperioden, idet timerne forudsættes afviklet på andre dage, jf. § 30.

§ 28. ARBEJ DSTID

Stk. 1.

Den gennemsnitlige ugentlige arbejdstid er 30 timer.

Der skal således arbejdes flere timer pr. uge i normperioder med teoriindkald, for at den gennemsnitlige arbejdstid skal kunne opfyldes.

BEMÆRKNINGER:

Under en praktikperiode på 6 måneder skal der således præsteres i alt 780 arbejdstimer inklusive timer grundet sygdom, ferie og frihed på sønehelligdage.

Hvis den studerende efter ansøgning har opnået dispensation til nedsættelse af timetallet i praktikperioden, kan den gennemsnitlige ugentlige arbejdstid fastsættes til et lavere timetal end efter § 28 stk.1.

Bemærkninger:

Ovenstående vedrører alene dispensation, som er givet i henhold til jf. BEK 2017-04-07 nr. 354, § 8, stk. 8, i bkg. Nr. 354 af 7. april 2017 om bekendtgørelse om uddannelse til professionsbachelor om pædagog.

Stk. 2.

Ved tilrettelæggelse af praktikantens arbejdstid skal der tages hensyn til, at den pågældende er under uddannelse samt uden for arbejdstiden skal have mulighed for at deltage i 2 ugers teoriindkald i praktikperioden.

Stk. 3.

De for pædagoger på praktikstedet gældende regler om tilrettelæggelse af tjenesten og opgørelse af arbejdstiden finder tilsvarende anvendelse for praktikanter ansat efter denne overenskomst.

Stk. 4.

Ved praktikantens deltagelse i koloniophold, ferierejser for grupper og lejrskole medregnes 7,4 timer pr. dag. Der udbetales kolonitillæg til praktikanter, jf. Aftale om vederlag for deltagelse i koloniophold og ferierejser for grupper til pædagogisk personale ved døgninstitutioner m.v. (OK [11.05.06.01](#)).

BEMÆRKNINGER:

Sygedage, feriedage, feriefridage medregnes med den skemalagte arbejdstid. Er der ikke fastsat en bestemt arbejdstid for den pågældende dag, medregnes dagen med 6 timer. I forhold til frihed på søgnehellidage foretages der normnedskrivning i henhold til bemærkning til § 7, stk. 1 i Aftale vedrørende arbejdstid og rådighedstjeneste for pædagogisk personale ([11.05.04.01](#)). De timer, som den studerendes tjenestenorm er nedskrevet med, medregnes ved opgørelse af de samlede timetal i praktikperioden, jf. bemærkning til stk. 1.

§ 29. MER- OG OVERARBEJDE

Der ydes for mer- og overarbejde samme afspadsring/betaling som til en deltidsansat assistent på begyndelsesløn.

BEMÆRKNINGER:

Der henvises til de for deltidsansat pædagogisk personale gældende bestemmelser i Aftale vedrørende arbejdstid og rådighedstjeneste for pædagogisk personale ved døgninstitutioner m.v. (OK [11.05.04.01](#)).

§ 30. SYGDOM, BARNES FØRSTE OG ANDEN SYGEDAG

De for pædagoger på praktikstedet gældende bestemmelser vedrørende løn under sygdom og barns første og anden sygedag finder tilsvarende anvendelse for praktikanter.

§ 31. OPSIGELSE

Stk. 1.

Praktikanter kan inden for de første 3 måneder opsiges med 14 dages varsel. I resten af praktiktiden kan de opsiges med én måneds varsel til udgangen af en måned. Praktikanten kan opsiges sit praktikforhold med samme varsler.

Stk. 2.

Ved praktikperiodens udløb ophører ansættelsen dog uden yderligere varsel.

§ 32. ØVRIGE ANSÆTTELSESVILKÅR

For pædagogstuderende gælder i øvrigt følgende bestemmelser i overenskomsten:

- § 17, pkt. 1 Ansættelsesbreve (OK [11.21.1](#))
- pkt. 2 Lønninger (OK [21.03.1](#))
- pkt. 5 Beskæftigelsesanciennitet (OK [11.13](#))
- pkt. 11 Gruppeliv (OK [11.11.1](#))
- pkt. 12 Tilrettelæggelse af arbejdstid (OK [11.05.0](#))
- pkt. 13 Decentrale arbejdstidsaftaler (OK [11.05.02](#))
- pkt. 20 Ferie (OK [11.04.1](#))
- pkt. 21 Barsel mv. (OK [11.09.2](#))
- pkt. 28 Trivsel og sundhed (OK [11.35.1](#))
- pkt. 29 Kontrolforanstaltninger (OK [11.16.4](#))
- pkt. 25 Befordringsgodtgørelse (OK [21.14.1](#))
- pkt. 31 Retstviftaftalen (OK [21.04.2](#))
- pkt. 33 SU og tillidsrepræsentanter (OK [11.06.1](#))
- pkt. 34 MED og tillidsrepræsentanter (OK [11.06.2](#))

KAPITEL 5. OVERGANGS- OG IKRAFTTRÆDELSBESTEMMELSER

§ 33. OVERGANGSBESTEMMELSER I FORBINDELSE MED LOKAL LØNDANNELSE

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

§ 34. IKRAFTTRÆDEN OG OPSIGELSE

****NYT****

Stk. 1.

Overenskomsten har - hvor intet andet er anført - virkning fra den 1. april **2024**

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 aflønningen efter Aftale om lønninger for ansatte i regionerne (OK [21.03.1](#)), der gælder den dag, til hvilken overenskomsten bliver opsagt.

København, den 17. januar 2025

For REGIONERNES LØNNINGS- OG TAKSTNÆVN:
Rikke M. Friis

/ Ole Lund Jensen

For SOCIALPÆDAGOGERNE:
Benny Andersen

PROTOKOLLAT NR. 1 VEDRØRENDE BOLIG OG FRADRAG FOR
NATURALYDELSER

De for regionens tjenestemænd gældende regler vedrørende betaling for bolig samt fradrag for naturalydelser finder tilsvarende anvendelse for det af denne overenskomst omfattede personale, bortset fra de ved de under § 1, stk. 1, nr. 2 nævnte institutioner, hvor de for reglementsansatte gældende regler finder tilsvarende anvendelse.

PROTOKOLLAT NR. 2 VEDRØRENDE TJENESTEDRAGT

De ved sygehuse/hospitaler ansatte, jf. § 1, stk. 1 nr. 8, ydes fri tjenestedragt. Hvor dette undtagelsesvis ikke lader sig gøre, eller hvor det af behandlingsmæssige grunde pålægges de ansatte at benytte eget tøj, ydes en kontant erstatning herfor på 2.400 kr. årlig eller, hvis der ydes fri vask, 1.140 kr. årlig.

For timelønnede ved samme institutioner ydes et tillæg til timelønnen på 1,25 kr. Nævnte tillæg ydes også for tjeneste på de uden for søndage faldende helligdage og for overarbejdstimer.

For øvrige institutioner gælder, at når arbejdstøj efter arbejdets beskaffenhed er nødvendigt, stilles det til rådighed for de ansatte efter institutionens skøn.

BEMÆRKNINGER:

For ansatte ved regionale plejehjem henvises til overenskomstens § 6, stk. 2. litra c).

PROTOKOLLAT NR. 3 VEDRØRENDE HJEMMEVEJLEDERE, HVIS DAGLIGE TJENESTE UNDDRAGER SIG KONTROL

Til hjemmevejledere, hvis daglige tjeneste unddrager sig kontrol, ydes et ikke-pensionsgivende særligt tillæg på 20.699 kr. (31. marts 2018 niveau).

Tillægget ydes som compensation for aften- og nattillæg, tillæg for delt tjeneste og rådighedsvagtbetaling. Endvidere dækker tillægget forekommende overarbejde, med mindre dette i hvert enkelt tilfælde er beordret.

For særskilt beordret tjeneste på lørdage efter kl. 08.00 samt søn- og helligdage ydes weekend-godtgørelse efter de for ansatte inden for døgninstitutionsområdet gældende regler og satser, men uden aften- og nattillæg.

Der kan således med ovennævnte undtagelser ikke (ud over tillægget) ske yderligere vederlæggelse for de nævnte opgaver.

I tilfælde af egentlig og beordret rådighedsvagt honoreres denne i henhold til gældende aftale herom.

BEMÆRKNINGER:

Det særlige tillæg på 20.699 kr. (31. marts 2018 niveau) ydes alene til hjemmevejledere, hvis daglige tjeneste unddrager sig kontrol. Herved forstås, at mindst halvdelen af tjenestetiden ikke er skemalagt.

Hjemmevejledere, som har en skemalagt tjeneste på mere end halvdelen af den samlede tjenestetid, kan således ikke oppebære nævnte tillæg. Regionerne bør for denne gruppe foretage skemalægning for hele tjenestetiden af hensyn til ydelse af eventuelle særydelser.

Hjemmevejledere, hvis tjeneste unddrager sig kontrol, oppebærer ikke de i henhold til den i overenskomstens § 12 nævnte arbejdstidsaftales § 5, § 10 og § 13 nævnte ydelser.

Endvidere kan de pågældende ikke honoreres for overarbejde, jf. arbejdstidsaftalens § 8, stk. 2, § 15, § 19, § 20, stk. 4-5, § 23, stk. 4-6, § 24, stk. 5-6, § 25, § 26, med mindre overarbejdet i hvert enkelt tilfælde er beordret.

For særskilt beordret tjeneste på lørdage efter kl. 08.00 samt på søn- og helligdage oppebærer de pågældende de i henhold til den i overenskomstens § 12 nævnte arbejdstidsaftales § 12, henholdsvis § 11 nævnte ydelser.

I tilfælde af egentlig og beordret rådighedsvagt finder bestemmelserne i den i overenskomstens § 12 nævnte arbejdstidsaftales kapitel 5 anvendelse.

PROTOKOLLAT NR. 4 VEDRØRENDE KVALITETSUDVIKLING

Kvalitetsudvikling er et integreret element i arbejdet med de regionale serviceydelser på det sociale område. Kvalitetsudvikling kræver klare mål, planlægning for opnåelse af målene og kvalitetsmåling. Klare mål for arbejdet giver samtidigt et nødvendigt grundlag for at sikre medarbejdernes arbejdsmiljø, trivsel og kompetenceudvikling.

Parterne anbefaler ledelse og medarbejdere at samarbejde om at tilrettelægge kvalitetsudvikling. Ved samarbejde og gennem inddragelse af medarbejderne og deres valgte repræsentanter kan der skabes grundlag for kvalitetsudvikling og sammenhængen mellem kvalitetsudvikling, kompetenceudvikling og ressourceanvendelsen.

Parterne anbefaler, at ledelse og medarbejdere drøfter følgende:

- mål for kvalitetsudvikling herunder indsatsområder
- anvendelse af metoder til dokumentation og kvalitetsmåling herunder ressourcer hertil
- medarbejdernes kompetencer til at løse opgaven samt sammenhængen til kompetenceudvikling og arbejdstid

Parterne anbefaler, at arbejdet med kvalitetsudvikling evalueres jævnligt.

PROTOKOLLAT NR. 5 VEDRØRENDE ARBEJDSSTID FOR SOCIALPÆDAGOGER VED DE UNDER § 1, STK. 1, NR. 10, NÆVNTE INSTITUTIONER

A. Arbejdstid

Den årlige arbejdstid udgør 1924 timer inkl. ferie og fridage.

B. Opfyldelse af arbejdstiden

Der kan maksimalt skemalægges 1417 timer om året, der vedrører egentlige tilsynsopgaver med børnene/klienterne. For de resterende 218 timer til opfyldelse af den årlige arbejdstidsnorm er det ikke forudsat, at der foretages en egentlig skemalægning eller optælling for samtlige 218 timer.

Pædagogen er i de 218 timer forpligtet til at deltage i en række aktiviteter uden for den faste arbejdstid, som er led i skolens virksomhed, herunder virksomhed, som falder naturligt inden for de områder, hvor socialpædagoger er beskæftiget. En række af disse opgaver kan skemalægges eller påføres tjenestetidsplanen udover de nævnte 1417 timer. Som eksempel på opgaver, der falder inden for de 218 timer, kan nævnes:

- 1) Deltagelse i møder og arrangementer for børn/klienter og/eller forældre.
- 2) Deltagelse i personalemøder og lignende.
- 3) Medvirken til tilrettelæggelse og afvikling af fællesarrangementer for elever (f.eks. skoleudflugter, -fester og -komedier).
- 4) Medvirken ved tilrettelæggelse af tværfaglige undervisningsarrangementer (f.eks. featuredage/uger) og deltagelse i møder med skolens ledelse, lærere og/eller børnehaveklasseleder m.fl. og i forskellige udvalgsarbejder på skolen.
- 5) Oprydning, indkøb og lignende (søges fordelt på de enkelte ansatte og påføres eventuelt den enkeltes tjenestetidsplan).

Som nævnt kan en del af de 218 timer skemalægges (fastlægges i tjenestetidsplanen), men det er ikke forudsat, at det sker for samtlige timer. Der skal ikke foretages en egentlig optælling af denne del af arbejdstiden, men omfanget af de aktiviteter, som den enkelte skal deltage i, skal tilpasses under hensyntagen til den årlige arbejdstidsnorm.

Det er forudsat, at skemalægningen af egentlige tilsynsopgaver ved varetagelse af pædagogiske arbejdsopgaver i skolen sker på skoledage.

Den årlige arbejdstidsnorm opfyldes således på følgende måde:

Timer, der vedrører egentlige tilsynsopgaver med børnene	1417 timer
Ferie og søgnehellidage	289 timer
Øvrige opgaver	<u>218 timer</u>
I alt	1924 timer

C. Overførsel, afvikling eller udbetaling af ferie

For ansatte, der overfører ferietimer til et efterfølgende ferieår, jfr. ferieaftalens (APV 11.04.1) § 5, forøges de 1417 timer med 6,4 timer for hver 7,4 overførte ferietimer. Endvidere forøges de 218 timer med 1 time for hver 7,4 ferietimer, der overføres.

For ansatte, der afvikler overførte ferietimer fra et tidligere ferieår nedsættes de 1417 timer med 6,4 timer for hver 7,4 overførte ferietimer. Endvidere nedsættes de 218 timer med 1 time for hver 7,4 ferietimer, der afvikles.

For ansatte, der får udbetalt ferietimer i et indeværende ferieår, jfr. ferieaftalens (APV 11.04.1) § 6, forøges de 1417 timer med 6,4 timer for hver 7,4 udbetalte ferietimer. Endvidere forøges de 218 timer med 1 time for hver 7,4 ferietimer, der udbetales.

D. Ulempeydelse

De mellem Lærernes Centralorganisation og Amtsrådsforeningen m.fl. aftalte regler om ulempeydelse til lærere i den amtskommunale folkeskole m.v. finder tilsvarende anvendelse.

E. Feriekoloni og lejrskole

Ved deltagelse i lejrskoler, koloni- og weekendophold og lignende finder de for daginstitutionspersonale gældende regler anvendelse.

F. Overarbejdsbetaling

Eventuelle overtimer honoreres med 1/1924 af den for vedkommende gældende nettoårs-løn med tillæg af 50 %.

Overarbejdsbetaling ydes, når en socialpædagog har mere end 1924 timer om året. For socialpædagoger, der tiltræder eller fratræder i årets løb, nedsættes den årlige arbejdstid forholdsmæssigt. I stedet for overarbejdsbetaling kan overtimerne med tillæg af 50 % afspadseres det efterfølgende skoleår. Året opgøres fra 1. august - 31. juli, jf. bilag nr. 1.

G. Betaling til timelønnede for søgnehellidage

Der ydes timelønnede socialpædagoger, der forud for en sønehelligdag, hvor skolen holder lukket, har været beskæftiget ved skolen uafbrudt i 6 arbejdsdage, betaling for en sådan dag med et beløb svarende til den pågældendes sædvanlige timeløn for det antal timer vedkommende skulle have været beskæftiget.

H. Opgørelse af arbejdstiden

Der henvises til bilag 2.

PROTOKOLLAT NR. 6 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 af 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 parters deltagelse. I uenighedsreferatet skal hver af parterne redegøre for deres synspunkter på, hvorfor en ansat opfylder eller ikke opfylder de arbejdsmæssige forudsætninger for aflønning i tilsvarende job på normale vilkår.

BILAG 1 - UDDANNELSER

Ved omsorgs- og pædagogisk uddannet personale forstås i denne overenskomst personer, som har gennemgået en af følgende uddannelser:

- 1) Ved ansættelse som faglærer ved de under § 1, stk. 1, nr. 2) og 5) nævnte institutioner:

Relevant håndværksmæssig uddannelse, dokumenteret ved svendebrev og/eller en af de under 5) nævnte uddannelser.

- 2) Ved ansættelse som overlærer (viceforstander):

Uddannelse som folkeskolelærer eller anden uddannelse, der er omfattet af bilag 1.

- 3) Ved ansættelse som forstander ved institutioner med skole:

Uddannelse som folkeskolelærer eller anden uddannelse, der er omfattet af bilag 1.

- 4) Ved ansættelse som husholdningsleder

Der stilles ingen særlige krav til formel uddannelsesmæssig baggrund ved ansættelse som husholdningsleder. Som husholdningsleder anses personer over 21 år, der ansættes til under ansvar over for institutionens ledelse at tilrettelægge og føre tilsyn med institutionens totale husførelse (køkken- og rengøringsområdet) samt er ansvarlig for klienternes beklædning (vedligeholdelse og eventuel nyanskaffelse) og linned (såvel nyanskaffelser som vedligeholdelse).

BEMÆRKNINGER:

Overenskomsten omfatter således ikke medarbejdere, der kun er ansvarlige for en del af husholdningsområdet. Sådanne stillingers klassificering forventes forelagt Regionernes Lønnings- og Takstnævn.

- 5) Ved ansættelse i øvrige stillinger:

- a) Pædagoger uddannet i henhold til Bekendtgørelse nr. 211 af 06-03-2014 og tidligere lovgivning om uddannelse til professionsbachelor som pædagog, samt pædagoger og socialpædagoger med eksamen fra et statsanerkendt seminarium, herunder omsorgsassisterer samt personer, der har gennemgået den socialpædagogiske uddannelse i Grønland.
- b) Pædagoguddannelsen på Færøerne.
- b) Statsautoriserede barneplejersker.
- c) Udenlandske uddannelser svarende til de under a) og b) nævnte.
- d) Andre uddannelser suppleret med Socialpædagogisk Højskole (tidligere Børneforsorgens Fortsættelsesseminarium).
- e) Diakoner af den socialpædagogiske linie (fra Diakonhøjskolen i Århus).
- f) Rudolf Steiner-uddannelsen fra

- 1) Marjattas Seminarium med det 4. teoriår (hvor det 4. teoriår er gennemført i Schweiz eller Danmark).
 - 2) Rudolf Steiner Børnehaveseminarium i Gentofte Kommune.
 - 3) Rudolf Steiner Pædagogseminariet i Århus.
 - g) Andre end de under a)-f) nævnte uddannelser, hvis den pågældende tidligere er meddelt godkendelse i uddannelsesmæssig henseende.
 - h) Ved hjem for spæde børn endvidere sygeplejerskeuddannede.
- 6) Regionsrådet kan efter forudgående høring af den lokale afdeling af Socialpædagogernes Landsforbund beslutte, at personer med andre end de ovenstående i nr. 1-5 nævnte uddannelser kan omfattes af overenskomsten.

Dette gælder dog ikke ved de under § 1, stk. 1 nr. 7) og 12) nævnte områder.

BEMÆRKNINGER:

Hvis regionsrådet beslutter at ansætte personer uden uddannelse som folkeskolelærer i stillingen som overlærer (viceforstander), forudsættes det, at ansvaret for skoleundervisningen pålægges forstanderen, såfremt denne har en uddannelse som folkeskolelærer, eller en anden lærer/overlærer.

Der henvises til cirkulære om vejledende retningslinjer vedrørende sådanne godkendelser.

Personer, der er ansat eller skal ansættes efter andre overenskomster (f.eks. social- og sundhedsassistenter), kan ikke ved anvendelse af bestemmelsen i stk. 2 henføres til denne overenskomst.

BILAG 2 – OPGØRELSE AF ARBEJDSSTIDEN FOR SOCIALPÆDAGOGER VED VISSE SKOLER, JF. OVERENSKOMSTENS § 1, STK. 1, NR. 10

Det er forudsat, at den årlige arbejdstid normalt opgøres ved skoleårets afslutning (31-07). Opgørelsen finder sted efter følgende retningslinjer:

A. Fuldtidsbeskæftigede i hele skoleåret

1. Der foretages en optælling af de præsterede timer, der vedrører egentlige tilsynsopgaver med børnene/klienterne.

Arbejdsdage, på hvilke socialpædagogen er fraværende på grund af sygdom eller andet lovligt forfald, medregnes med den planlagte arbejdstid for de pågældende dage.

Er der ikke fastsat en arbejdstid for sådanne dage, medregnes 6,4 time pr. dag.

2. Feriedage og søgnehellidage medregnes med 7,4 time pr. dag.
3. Der medregnes 218 timer for varetagelse af øvrige opgaver.
4. Der medregnes eventuelt timer, der er overført til afspadsring og timer optjent i henhold til protokollat nr. 4, pkt. C.
5. Såfremt den opgjorte arbejdstid overstiger 1924 timer, vederlægges det overskydende antal timer som overtimer, eller overtimerne afspadsres i næste skoleår, jf. protokollat nr. 4, pkt. E.

B. Fuldtidsbeskæftigede, der tiltræder eller fratræder i løbet af skoleåret

1. Den højeste arbejdstid for fuldtidsbeskæftigede, der til- eller fratræder i løbet af skoleåret, beregnes som 7,4 timer pr. kalenderdag ekskl. lørdage og søndage.
2. Opgørelse af præsterede timer, der vedrører egentlige tilsynsopgaver med børnene/klienterne samt medregning af feriedage, feriefridagstimer og søgnehellidage, foretages som under A, pkt. 1 og 2.
3. Der medregnes for ansættelsesperioden 1 time pr. kalenderdag ekskl. lørdage, søndage, helligdage, feriedage og feriefridagstimer, for varetagelse af øvrige opgaver.
4. Der medregnes eventuelt timer, der er overført til afspadsring og timer optjent i henhold til protokollat nr. 5, pkt. C.
5. Såfremt den opgjorte arbejdstid for den fratrædende overstiger den beregnede højeste arbejdstid for ansættelsesperioden, vederlægges det overskydende antal timer som overtimer eller timerne afspadsres inden fratræden (uden tillæg af 50 %).
6. Såfremt den opgjorte arbejdstid for en socialpædagog, der er tiltrådt i løbet af skoleåret, overstiger den beregnede højeste tjenestetid, finder A., pkt. 5, anvendelse.

C. Deltidsbeskæftigede

1. Opgørelsen foretages som under pkt. B, pkt. 1-4, dog reduceres de anførte talstørrelser i forhold til beskæftigelsesgraden.
2. Såfremt den opgjorte arbejdstid overstiger den aftalte tjenestetid (nedsættelsen i forhold til 1924 timer årligt), vederlægges de overskydende timer med kvotaløn dvs. 1/1924 pr. time.

For eventuelle timer udover 1924 timer finder honorering sted som overarbejde.

BILAG 3 - OVERGANGSBESTEMMELSER I FORBINDELSE MED IKRAFT- TRÆDEN AF NY LØNDANNELSE, INDPLACERING

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

1.

Ansatte, som var ansat den 31-03-1998, bevarer i forbindelse med overgang til ny løndannelse pr. den 01-04-1998 som minimum deres hidtidige 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. den 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 kvalifikationsløns og eventuelt udligningstillæg under den pågældendes ansættelse i amtet/kommunen. Overgangstrine(t)ne indgår ikke i vurderingen af, hvilken funktions- og kvalifikationsløns, der skal aftales for den pågældende fremover.

Indplacering i forbindelse med grundlønnsforbedring for basisgrupper, jf. overenskomstens § 8, stk. 2.

4.

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

BILAG 4 EKSEMPLER PÅ FUNKTIONER OG KVALIFIKATIONER, SOM KAN ANVENDES SOM EVENTUELLE KRITERIER FOR AFTALER OM FUNKTIONSLØN OG KVALIFIKATIONSLØN

FUNKTIONER:

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

Antal beboere/brugere af institutionen eller afdelingen, beboer-/brugersammensætningen, herunder særligt krævende brugere eller beboere, 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.

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

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

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](#)).

KVALIFIKATIONER:

Der kan for ledere decentralt 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*

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

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

BILAG 5 KOMPETENCEUDVIKLING/KOMPETENCEUDVIKLINGSPLAN

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 6 PÆDAOGER SOM I FORBINDELSE MED STRUKTURREFORMEN OVERGIK TIL ANSÆTTELSE I REGIONERNE FRA EN OVERENS- KOMST/AFTALE INDGÅET MED H:S

Protokollatet omfatter ansatte, som i forbindelse med strukturreformen overgik til ansættelse i en region, og som før overgangstidspunktet var omfattet af organisationsaftale for hospitalspædagoger i Hovedstadens Sygehusfællesskab mellem Hovedstadens Sygehusfællesskab og Socialpædagogernes Landsforbund af den 26-04-2006 og som opfylder betingelserne for at være omfattet af overenskomst vedrørende pædagogisk personale ved døgninstitutioner mv. af den 22-12-2005.

For ovenstående personale gælder at

Stk. 1

Ansatte der på overgangstidspunktet oppebar en højere pensionsprocent i henhold til organisationsaftale for hospitalspædagoger i Hovedstadens Sygehusfællesskab mellem Hovedstadens Sygehusfællesskab og Socialpædagogernes Landsforbund af den 26-04-2006, bevarer denne pensionsprocent som en individuel rettighed, medmindre den ansatte efter ansøgning bliver ansat i en anden stilling i en region.

BEMÆRKNINGER:

Det er forudsat at den ansatte bliver i samme pensionskasse.

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

Stk. 2

Ansatte, der på overgangstidspunktet var ansat i henhold til organisationsaftale for hospitalspædagoger i Hovedstadens Sygehusfællesskab mellem Hovedstadens Sygehusfællesskab og Socialpædagogernes Landsforbund af den 26-04-2006 og som ikke opfylder uddannelseskra-
v i § 1b i overenskomst vedrørende pædagogisk personale ved døgninstitutioner m.v. af den 22-12-2005, bevarer ansættelse som hospitalspædagog, og omfattes af overenskomst vedrørende pædagogisk personale ved døgninstitutioner m.v. som personlig ordning, medmindre den ansatte efter ansøgning bliver ansat i en anden stilling i en region.

Der er enighed om, at lokale aftaler om decentral løn og arbejdstid i Hovedstadens Sygehusfællesskab fortsætter efter deres indhold ved overgangen til Amtsrådsforeningens overenskomst vedrørende pædagogisk uddannet personale ved døgninstitutioner mv. af den 22-12-2005. Dette gælder både for medarbejdere ansat den 31-12-2006 og medarbejdere, der ansættes den 01-01-2007 og senere. De lokale aftaler kan opsiges eftergældende regler herom.

BILAG 7 - BETEGNELSER PÅ LØNSEDLEN 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	Lukkede/sikrede afd.
§ 6, stk. 2, litra b	Luk/sikr. syge/hosp.
§ 6, stk. 2, litra c	Reg. plejehjem
§ 6, stk. 2, litra d	Praktikvej/udd.ansv.
§ 7, stk. 2	Kval.løn 6 år/10 år
§ 7, stk. 3	Husholdningsledere
§ 27, stk. 1	Praktikløn
Protokollat nr. 3	Hjemmevejledere

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.

Lønafledede 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 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, helbredsbehandling, 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 SOCIALPÆDAGOGERNES LANDSFORBUND
Kirsten Nissen