

REGIONERNES LØNNINGS- OG
TAKSTNÆVN

DANSK SOCIALRÅDGIVERFORENING

OVERENSKOMST
for
socialrådgivere

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

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

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

2021

INDHOLDSFORTEGNELSE

KAPITEL 1. OVERENSKOMSTENS OMRÅDE	4
§ 1. OMRÅDE	4
KAPITEL 2. MÅNEDSLØNNEDE	4
§ 2. PERSONAFGRÆNSNING.....	4
§ 3. FUNKTIONÆRLOV	5
§ 4. LØNDANNELSEN	5
§ 5. GRUNDLØN.....	6
§ 6. FUNKTIONSLØN	7
§ 7. KVALIFIKATIONSLØN	8
§ 8. RESULTATLØN.....	9
§ 9. LØNUDBETALING.....	10
§ 10. PENSION	10
§ 11. ATP	11
§ 12. SUPPLERENDE SENIORBONUS	11
§ 13. ARBEJDSSTID	12
§ 14. PLUSTID	12
§ 15. OVERARBEJDE/DELTIDSBESKÆFTIGEDES MERARBEJDE	13
§ 16. FORSKUDT TID, DELT TJENESTE, RÅDIGHEDSTJENESTE.....	15
§ 17. BARNES FØRSTE OG ANDEN SYGEDAG	16
§ 18. TJENESTEREJSER	16
§ 19. TJENESTEFRIHED.....	17
§ 20. MILITÆRTJENESTE	17
§ 21. OPSIGELSE	17
§ 22. ØVRIGE ANSÆTTELSESVILKÅR FOR MÅNEDSLØNNEDE	18

KAPITEL 3. TIMELØNNEDE.....	20
§ 23. PERSONAFGRÆNSNING	20
§ 24. LØN OG LØNBeregning.....	20
§ 25. PENSION	20
§ 26. OPSIGELSE	21
§ 27. FRAVÆR AF FAMILIEMÆSSIGE ÅRSAGER.....	21
§ 28. ØVRIGE ANSÆTTELSESVILKÅR.....	21
 KAPITEL 4. IKRAFTTRÆDELSBESTEMMELSER.....	21
§ 29. IKRAFTTRÆDEN OG OPSIGELSE.....	21
 PROTOKOLLAT 1 - MILJØSOCIALRÅDGIVERE.....	23
 PROTOKOLLAT 2 - INDIVIDUEL KOMPETENCEUDVIKLING/ UDVIKLINGSPLAN.....	24
 PROTOKOLLAT 3 - AFTALE OM VILKÅR FOR ANSATTE I FLEKSJOB ..	26
 PROTOKOLLAT 4 - AFTALER OM NEDGANG I KONTANTLØN VED IND-GÅELSE AF LOKALE AFTALER OM PERSONALEGODER	27
 PROTOKOLLAT 5 - AFTALE FOR TJENESTEMANDSANSATTE SOCIALRÅDGIVERE	29
 BILAG 1 - OVERGANGSBESTEMMELSER I FORBINDELSE MED OVERGANG TIL NY LØNDANNELSE	31
 BILAG 2 - VEJLEDENDE KRITERIER FOR FUNKTIONS- OG KVALIFIKATIONSLØN	32
 BILAG 3 - FOR SOCIALRÅDGIVERE SOM I FORBINDELSE MED STRUKTURREFORMEN OVERGÅR TIL ANSÆTTELSE I REGIONERNE FRA EN OVERENSKOMST MED H:S ELLER KL.....	34
 BILAG 4 - BETEGNELSER PÅ LØNSEDLEN.....	36

KAPITEL 1. OVERENSKOMSTENS OMRÅDE

§ 1. OMRÅDE

Stk. 1.

Overenskomsten omfatter personer, der ansættes som socialrådgivere, og som har gennemført uddannelsen som socialrådgiver eller socionom.

BEMÆRKNINGER:

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

Overenskomsten omfatter uddannede socialrådgivere med kandidatuddannelsen i socialt arbejde: Cand.soc.

Overenskomsten omfatter endvidere tjenstemandsansatte socialrådgivere i regionerne, jf. protokollat 5.

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.

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 2021 til og med den 1. november 2021 eller ansættelse fra den 15. april 2022 til og med den 15. maj 2022.

§ 3. FUNKTIONÆRLOV

For de ansatte gælder vilkår efter funktionærlovens bestemmelser, medmindre der er aftalt afvigelser herfra, jf. §§ 21 og 22.

BEMÆRKNINGER:

Ansatte, som ikke er omfattet af funktionærlovens anvendelsesområde, er tillagt funktionærstatus ved aftale. Bestemmelsen betyder eksempelvis, at alle månedslønnede ansatte har ret til løn under fravær på grund af sygdom (jf. funktionærlovens § 5), fratrædelsesgodtgørelse (jf. funktionærlovens § 2a) samt efterløn (jf. funktionærlovens § 8).

Hvor der i funktionærloven anvendes begrebet "uafbrudt beskæftigelse" og "ansættelsestid", beregnes denne som hidtidig opsigelsesanciennitet.

§ 4. LØNDANNELSEN

Stk. 1.

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

BEMÆRKNINGER:

Der skal i den enkelte region altid være en sammenhæng imellem lønfastsættelsen og en samlet vurdering af stillingsindehaverens relevante kvalifikationer og funktioner, således at udgangspunktet er, at der alt andet lige ydes sammenlignelig løn for sammenlignelige funktioner og kvalifikationer, og således, at lønfastsættelsen opleves som retfærdig.

Det er de lokale parters fælles ansvar at sørge for, at oplysninger om de ansattes relevante funktioner og kvalifikationer er til stede under forhandlingerne. Hvordan dette kan ske, kan f.eks. drøftes i forbindelse med Dansk Socialrådgiverforenings proceduredrøftelse.

For ledere tages der ved lønfastsættelsen udgangspunkt i pågældendes funktioner.

Opmærksomheden henledes på lov om lige løn til mænd og kvinder.

Parterne peger på, at tillidsrepræsentanter skal have samme adgang til kvalifikations- og funktionsløn, som hvis de havde fuld mulighed for at fungere i deres sædvanlige job.

Overgangsbestemmelser i forbindelse med overgang til ny løndannelse pr. den 1. april 1998 og pr. den 1. april 2000 fremgår af bilag 1.

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

Betegnelser på den ansattes lønseddel for grundløn og centralt aftalte tillæg i henhold til denne overenskomst fremgår af bilag 4.

Stk. 2.

De ansatte er omfattet af:

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

Stk. 3.

De ansatte er omfattet af Aftale om individuel kompetenceudvikling/udviklingsplan, jf. protokollat 2 samt Aftale om kompetencefond (OK [11.16.6](#)).

BEMÆRKNINGER:

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

Stk. 4.

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

§ 5. GRUNDLØN

Stk. 1.

Grundløn for basisgrupper dækker de funktioner, man er i stand til at varetage, når man er nyuddannet/eventuel nyansat/uerfaren.

BEMÆRKNINGER:

I forlængelse af aftaler om forhandlingsprocedurer, jf. § 6 i Fællesaftale om lokal løndannelse, hvor ansættelsesmyndigheden skal indkalde til et samlet møde med de lokale repræsentanter for at aftale tidsfrister og regler for de lokale forhandlinger, drøftes - hvis en af parterne ønsker det - med Dansk Socialrådgiverforenings (lokale) repræsentant, hvordan forhandlingerne på Dansk Socialrådgiverforenings område tilrettelægges samt øvrige relevante emner.

I forbindelse med denne drøftelse peges særligt på Protokollat vedrørende vilkår for (fælles)tillidsrepræsentanters tidsanvendelse i forbindelse med hvervets indførelse (OK [11.06.1](#)).

Den enkeltes lønudvikling herudover er knyttet til udviklingen af kvalifikationer og funktioner. Da det ikke er parternes hensigt, at en ansat skal oppebære den rene grundløn uden tillægelse af kvalifikations- og funktionsløn i

en længere periode, forudsættes det derfor, at der i den enkelte region arbejdes målrettet for at anvende kvalifikations- og funktionslønkriterierne og udvikle den enkeltes kvalifikationer og funktioner.

Stk. 2.

****NYT** med virkning fra 1. april 2022**

Stillingsbetegnelse	Grundløn (løntrin og grundlønstillæg)			
	Indtil 31. marts 2022		Fra 1. april 2022	
	Løntrin	Tillæg 31. marts 2018 niveau	Løntrin	Tillæg 31. marts 2018 niveau
1. Socialrådgivere	32		32	
	37		37	
	41	+ 3.360 kr.	41	+ 4000 kr. 10.350 kr.
	46	+ 10.350 kr.	46	+
2. Ledere	42	+ 7.393 kr.	43	+ 4.400 kr.
	47	+ 3.629 kr.		9.700 kr.
			47	+

Grundlønforbedringen gennemføres med fuldt gennemslag. Indplacering på ny grundløn sker således, at alle centralt aftalte trin/tillæg bevares, med mindre der lokalt er aftalt reduktion som følge af centralt aftalte ændringer.

§ 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:

- 1) For socialrådgivere og ledende socialrådgivere ved døgninstitutioner for børn og unge og socialrådgivere, hvis væsentligste arbejdsområde er behandlingsarbejde med børn og familier, skal der lokalt indgås aftale om funktionsløn.
- 2) For socialrådgivere med grundløntrin 32, der er tillagt funktion som praktikvejleder eller uddannelsesansvarlig, skal der lokalt indgås forhåndsftale om funktionsløn.

- 3) For miljøsocialrådgivere, jf. protokollat 1, skal der lokalt indgås forhåndsftale om funktionsløn.

Stk. 3.

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

BEMÆRKNINGER:

I bilag 2 er anført en række vejledende kriterier for funktionsløn.

Funktionsløn kan i øvrigt anvendes til at honorere for elementer, der traditionelt har været honoreret med arbejdstidsbestemte ydelser eller arbejdsbestemte tillæg og lignende, jf. Aftale om konvertering af ulempetillæg (OK [11.17.1](#)).

Stk. 5.

Funktionsløn ydes, med mindre andet 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 den 1. april 2002, er pensionsgivende. Tidligere aftaler om funktionsløn, der er ydet som ikke-pensionsgivende tillæg, bevarer deres status som ikke-pensionsgivende tillæg, med mindre andet aftales.

§ 7. KVALIFIKATIONSLØN

Stk. 1.

Kvalifikationsløn ydes ud over 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:

Grundprincippet er, at relevante kvalifikationer og erfaringer, der ligger ud over det, der forudsættes varetaget for grundlønnen, indgår i den decentrale lønfastsættelse.

Stk. 2.

Der er centralt aftalt følgende:

- 1) For socialrådgivere med grundløntrin 32, der gennemfører en relevant diplom- eller kandidatuddannelse indenfor det socialfaglige område, skal der indgås decentral forhåndsftale om kvalifikationsløn.
- 2) For ansatte, som omfattes af en ordning med jobbrokering, jobbytte, opgaverotation, jobvisitter m.v., hvis formål er at give en bredere erfaringskvalifikation, skal der indgås decentral forhåndsftale om kvalifikationsløn.

Stk. 3.

For gennemgang af relevant videreuddannelse, som ikke er omfattet af stk. 2, nr. 1, skal der lokalt tages stilling til honorering enten via forhåndsftaler eller i de konkrete situationer.

Stk. 4.

Ved indgåelse af lokale aftaler om kvalifikationsløn skal der tages stilling til hvilke erfaringskvalifikationer, der skal honoreres.

Stk. 5.

Kvalifikationsløn aftales i øvrigt decentralt på grundlag af den ansattes kvalifikationer.

BEMÆRKNINGER:

I bilag 2 er anført en række vejledende kriterier for kvalifikationsløn.

For ledere kan der lokalt aftales kvalifikationsløn på grundlag af den erfaring og kompetence, som lederen har erhvervet gennem sit arbejde. Desuden kan der lokalt aftales kvalifikationsløn på grundlag af gennemførte lederuddannelser eller andre relevante kurser og uddannelsesaktiviteter.

Kvalifikationsløn kan således f.eks. ydes på baggrund af uddannelse inden for særlige områder.

Endelig kan der aftales kvalifikationsløn på grundlag af ledererfaring til ledere med f.eks. specialeerfaring eller specialerettede efteruddannelser, der er af betydning for jobbet.

Stk. 6.

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

BEMÆRKNINGER:

Kvalifikationsløn, der ydes i form af tillæg aftalt 1. juni 2002 eller senere, herunder tillæg aftalt med ikrafttræden fra den 1. april 2002, er pensionsgivende. Tidligere aftaler om kvalifikationsløn, der er ydet som ikke-pensionsgivende tillæg, bevarer deres status som ikke-pensionsgivende tillæg, med mindre andet aftales.

§ 8. RESULTATLØN

Stk. 1.

Resultatløn kan ydes ud over grundløn og eventuel funktions- og kvalifikationsløn.

BEMÆRKNINGER:

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

Stk. 2.

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

§ 9. LØNUDBETALING

Lønnen udbetales månedsvist bagud.

§ 10. PENSION

Stk. 1.

For socialrådgivere indbetales pensionsbidrag til Pensionskassen for socialrådgivere, socialpædagoger og kontorpersonale.

Stk. 2.

Undtaget fra bestemmelsen i stk. 1, er pensionerede tjenestemænd fra staten, kommuner, de tidligere amter, regioner og statsfinansierede eller koncessionerede virksomheder og andre, der får egenpension fra en pensionsordning, som det offentlige har ydet bidrag til.

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

Stk. 3.

Det samlede pensionsbidrag udgør følgende procenter af de pensionsgivende lønde:

****NYT** med virkning fra 1. april 2022**

Stillingsbetegnelse	Indtil 31. marts 2022		Fra 1. april 2022	
	Grundløn (løntrin og grundlønstillæg)	Procent	Grundløn (løntrin og grundlønstillæg)	Procent
Socialrådgivere	32	15,00 %	32	15,30 %
	37	15,00 %	37	15,30 %
	41 + 3.360 kr.	15,00 %	41 + 4.000 kr.	15,30 %
	46 + 10.350 kr.	18,30 %	46 + 10.350 kr.	18,55 %
Cand.soc. i socialt arbejde		15,00 %		18,58
Ledere	42 + 7.393 kr.	18,55 %	43 + 4.400kr.	18,55 %
	47 + 3.629 kr.	18,55 %	47 + 9.700kr.	18,55 %

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

Stk. 4.

For deltidsansatte, som er berettigede til pension, er betalt merarbejde, jf. § 15, pensionsgivende. Pensionen beregnes af de pensionsgivende lønde.

Stk. 5.

Pensionsbidragene indbetales månedsvis bagud samtidig med lønudbetalingen til pensionsordningen.

Stk. 6.

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

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

Ved udbetaling som løn gælder følgende:

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

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

Stk. 7.

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

Den ansatte skal 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.

§ 11. ATP

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

BEMÆRKNING:

Hvis lovgivningen om ATP ændres, udsendes rettelsesblad.

§ 12. SUPPLERENDE SENIORBONUS

Stk. 1.

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

Den supplerende seniorbonus udgør:

60 år: 1,2 % af sædvanlig løn

61 år: 0,8 % af sædvanlig løn

62 år: 0,4 % af sædvanlig løn

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 vedrørende seniorbonus.

§ 13. ARBEJ DSTID

Stk. 1.

Den normale ugentlige arbejdstid for fuldtidsbeskæftigede er 37 timer.

Stk. 2.

Arbejdstidens fordeling og placering på ugens enkelte dage fastsættes efter lokal aftale.

Stk. 3.

For fuldtidsbeskæftigede inkluderer arbejdstiden ½ times daglig spisepause.

Stk. 4.

For deltidsbeskæftigede inkluderer arbejdstiden ½ times daglig spisepause, hvis beskæftigelsen er mere end 4 timer pr. dag.

Stk. 5.

Juleaften, nytårsaften og påskelørdag er fridage. Grundlovsdag og 1. maj er fridage fra kl. 12.

§ 14. PLUSTID

Stk. 1.

Der kan mellem de lokale parter indgås aftaler om plustid.

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

Aftalerne skal bygge på frivillighed.

Stk. 2.

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

Stk. 3.

Lønnen forhøjes forholdsmæssigt på grundlag af det aftalte timetal.

Stk. 4.

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

Stk. 5.

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

Stk. 6.

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

Stk. 7.

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

BEMÆRKNINGER:

Rammeaftalen om decentrale arbejdstidsaftaler (OK [11.05.02](#)) giver de lokale parter mulighed for i øvrigt at indgå aftaler som fraviger gældende centrale aftaler om arbejdstid.

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

§ 15. OVERARBEJDE/DELTIDSBESKÆFTIGEDES MERARBEJDE

Stk. 1.

Socialrådgivere med grundløntrin 32 og socialrådgivere med grundløn 37 med en fastsat højeste tjenestetid er omfattet af stk. 3 - 9.

Stk. 2.

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

BEMÆRKNINGER:

Ledere har fortsat ansvaret for arbejdstilrettelæggelsen og må i fornødent omfang selv deltage i vagter uden særskilt betaling herfor. Der kan lokalt af-

tales funktionstillæg til ledere, der periodevis deltager i vagtarbejde og/eller arbejde uden for dagarbejdstiden. Reglen tilsigter ikke, at ledere i større omfang end tidligere deltager i overnævnte.

Stk. 3.

Overarbejde/merarbejde skal så vidt muligt varsles senest dagen før inden arbejdstids ophør. For manglende varsel om overarbejde/merarbejde ud over 1 time ydes et tillæg på kr. kr. 35,70 i grundbeløb (31. marts 2018 niveau) pr. gang.

Stk. 4.

Overarbejde/merarbejde skal så vidt muligt tilrettelægges på ugens 5 første hverdage.

Stk. 5.

Hvis overarbejde/merarbejde afspadseres, gives erstatningsfrihed af samme varighed som det præsterede overarbejde/merarbejde. For overarbejdets vedkommende gives erstatningsfrihed med tillæg af 50 % eller 100 %, jf. stk. 8, nr. 2 og 3. For merarbejdets vedkommende gives ikke tillægsgodtgørelse.

Stk. 6.

Over-/merarbejde kan afregnes ved betaling i stedet for at blive afspadseret, når arbejdskraftsituationen på arbejdspladsen tilsiger det. Dette sker under fornøden hensyntagen til den ansattes personlige forhold. Der kan lokalt optages drøftelse mellem den (lokale) repræsentant for Dansk Socialrådgiverforening og ledelsen om behovet for afregning ved betaling.

Stk. 7.

Hvis overarbejde/merarbejde skal godtgøres med afspadsering, skal det så vidt muligt være afviklet senest ved udgangen af den 3. måned, der følger efter den, hvori overarbejdet/merarbejdet er præsteret. I modsat fald betales som nævnt i stk. 8. Der mellem en institution/forvaltning og tillidsrepræsentanten/den lokale DS-region træffes aftale om, at afspadsering finder sted på et senere tidspunkt.

Stk. 8.

Beordret og kontrollabelt overarbejde/merarbejde honoreres sådan:

- 1) Merarbejde betales med timeløn.
- 2) For overarbejde i de første 3 timer efter normal arbejdstids ophør samt for overarbejde i indtil 3 timer på arbejdsfri lørdage før kl. 12 betales timeløn med tillæg på 50 %.
- 3) For alle øvrige overarbejdstimer betales timeløn med et tillæg på 100 %.
- 4) Ansatte med højere aflønning end løntrin 38 får overarbejdsbetaling efter løntrin 38.

Stk. 9.

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

BEMÆRKNINGER:

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

Stk. 10.

Beordret arbejde for deltidsbeskæftigede ud over kontorets normale daglige arbejdstid betragtes som overarbejde og vederlægges efter bestemmelserne i denne paragraf.

§ 16. FORSKUDT TID, DELT TJENESTE, RÅDIGHEDSTJENESTE

Stk. 1.

For hver fulde 37 timers normaltjeneste, der er udført i aften- og natperioden, ydes der 3 timers frihed. Ved tjeneste i aften- og natperioden forstås tjeneste påbegyndt kl. 14.00 eller senere og som strækker sig ud over kl. 17.00.

Stk. 2.

Indtjent frihed efter stk. 1, afspadseres time for time i form af hele arbejdsfri dage. Frihed skal være endelig afspadseret i løbet af det pågældende ferieår. Hvis dette ikke sker, afregnes med overarbejdsbetaling, jf. § 16, stk. 8.

I stedet for at blive afspadseret med 3 timer pr. præsteret 37 timers tjeneste i aften-/natperioden kan der - når arbejdskraftsituationen tilsiger det - afregnes ved at yde et tillæg på 3/37 af timelønnen pr. times arbejde i aften-/natperioden. Dette sker under forudsætning af hensyntagen til den ansattes personlige forhold. Der kan lokalt optages drøftelse mellem den (lokale) repræsentant for Dansk Socialrådgiverforening og ledelsen om behovet for afregning ved betaling.

****NYT** med virkning fra 1. april 2022**

Stk. 3.

For tjeneste på lørdage i tidsrummet fra kl. 11 til kl. 24, på søn- og helligdage i tidsrummet fra kl. 00 til kl. 24 samt på mandage i tidsrummet fra kl. 00 til kl. 04 ydes en tillægsbetaling på 32,59 kr. (31. marts 2018 niveau) (**med virkning fra 1. april 2022: 32,74 kr. (31. marts 2018 niveau)**) pr. time.

Såfremt den ansatte udfører tjeneste på mandage inden kl. 06 som led i en forud tilrettelagt tjeneste, der påbegyndes søndag kl. 24 eller tidligere, ydes ovennævnte tillægsbetaling for den del af tjenesten, der ligger mellem søndag kl. 24 og mandag kl. 06.

****NYT** med virkning fra 1. april 2022**

Stk. 4.

Socialrådgivere, der efter tjenstlig ordre udfører arbejde på hverdage mellem kl. 17 og kl. 06, får herfor en tillægsbetaling på 27,45 kr. (31. marts 2018 niveau) (**med virkning fra 1. april 2022: 27,57 kr. (31. marts 2018 niveau)**) pr. time.

Stk. 5.

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

****NYT** med virkning fra 1. april 2022**

Stk. 6.

Parterne er enige om, at tjenesten bør tilrettelægges således, at delt tjeneste undgås. Ved delt tjeneste forstås tjeneste adskilt af en pause på 1 time eller mere.

Hvis delt tjeneste ikke kan undgås, betales der 45,18 kr. (31. marts 2018 niveau) (**med virkning fra 1. april 2022: 45,38 kr. (31. marts 2018 niveau)**) pr. dag.

Stk. 7.

Socialrådgivere ansat ved døgninstitutioner m.v. kan efter lokal aftale for så vidt angår arbejdstid, rådighedstjeneste m.v. følge den mellem Regionernes Lønnings- og Takstnævn og visse organisationer indgåede Aftale vedrørende arbejdstid og rådighedstjeneste for pædagogisk personale m.fl. beskæftiget ved døgninstitutioner (OK [11.05.04.01](#)).

BEMÆRKNINGER:

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

§ 17. 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) tjenestefrihed 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 oplysning 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.

§ 18. TJENESTEREJSER

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

§ 19. TJENESTEFRIHED

Der kan gives socialrådgivere adgang til ekstraordinær tjenestefrihed uden løn i tilfælde, hvor det er foreneligt med tjenestens tarv. Tjenestefrihed kan gives i indtil 1 år ad gangen, dog længst i 5 år, og det er ansættelsesmyndighedens ansvar, at der er en stilling ledig til den pågældende ved tjenestefrihedens ophør.

§ 20. MILITÆRTJENESTE

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

§ 21. 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.

Stk. 2.

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

Stk. 3.

Når den ansatte meddeles uansøgt afskedigelse, jf. stk. 2, underrettes Dansk Socialrådgiverforening skriftligt herom. Underretningen skal indeholde sådanne oplysninger, at det fornødne grundlag for vurdering af afskedigelsen er til stede, medmindre oplysningerne strider mod den tavshedspligt, som følger af lovgivningen, herunder tavshedspligt med hensyn til personlige forhold.

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

BEMÆRKNING:

*Underretningen til Dansk Socialrådgiverforening sker digitalt.
Dansk Socialrådgiverforening, ds-sikker@socialraadgiverne.dk.*

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

Stk. 4.

Dansk Socialrådgiverforening kan kræve spørgsmålet forhandlet med afskedigelsesmyndigheden, hvis foreningen skønner, at afskedigelsen ikke kan anses for rimeligt be-

grundet i den ansattes eller ansættelsesstedets forhold. Dansk Socialrådgiverforening kan kræve forhandlingen afholdt inden for en frist af 1 måned efter afsendelsen af den i stk. 3 nævnte meddelelse.

Stk. 5.

Hvis den ansatte har været uafbrudt ansat i regionen i mindst 8 måneder på det tidspunkt, hvor opsigelsen meddeles, kan Dansk Socialrådgiverforening kræve sagen indbragt for et afskedigelsesnævn, hvis der ikke opnås enighed ved en forhandling efter stk. 4. Et sådant krav skal fremsættes over for regionen inden en måned efter forhandlingen med kopi til Regionernes Lønnings- og Takstnævn (RLTN).

Stk. 6.

Et afskedigelsesnævn består af 5 medlemmer, hvoraf 2 udpeges af RLTN og 2 udpeges af Dansk Socialrådgiverforening 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 opmanden finder i øvrigt sted i henhold til bestemmelserne i Lov om Arbejdsretten og faglig voldgiftsretter, kap 2.

Stk. 7.

Afskedigelsesnævnet fastsætter selv sin forretningsorden. For nævnet kan afhøres parter og vidner. Nævnet afsiger en motiveret kendelse. Hvis nævnet finder, at opsigelsen ikke er rimeligt begrundet i den ansattes eller ansættelsesmyndighedens forhold, kan det pålægges regionen at afbøde virkningerne af opsigelsen ved fastsættelse af en godtgørelse. Størrelsen af godtgørelsen bestemmes af nævnet, som skal tage hensyn til sagens omstændigheder og til, hvor længe ansættelsesforholdet har varet. Godtgørelsen kan maksimalt fastsættes til sædvanlig løn for en periode svarende til det dobbelte af arbejdsgivers opsigelsesvarsel over for den ansatte. Nævnets omkostninger i forbindelse med sagen fastsættes af nævnet. Omkostningerne fordeles mellem parterne eller pålægges den tabende part.

Stk. 8.

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.

§ 22. ØVRIGE ANSÆTTELSESVILKÅR FOR MÅNEDSLØNNEDE

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

1. Ansættelsesbreve (OK [11.21.1](#))
2. Lønninger (OK [21.03.1](#))
4. Løngaranti for ansatte omfattet af opgave- og strukturreformen (OK [11.20.22](#))

5. Beskæftigelsesanciennitet (OK [11.13](#)).
6. Midlertidig tjeneste i højere stilling (funktion) (OK [21.07.1](#)).
7. Lønberegning/lønfradrag (OK [11.12.1](#)).
8. Åremålsansættelse (OK [21.15.1](#)).
11. Gruppeliv (OK [11.11.1](#)).
12. Tilrettelæggelse af arbejdstid (OK [11.05.00](#))
13. Decentrale arbejdstidsaftaler (OK [11.05.02](#)).
14. Deltidsarbejde (OK [11.28.1](#)).
15. Deltidsansattes adgang til højere timetal (OK [11.28.1](#))
16. Tidsbegrænset ansættelse (OK [11.27.1](#)).
17. Merarbejde til tjenestemænd uden højeste tjenestetid (OK [21.18.1](#)).
18. Konvertering af ulempetillæg (OK [11.17.1](#)).
19. Tele- og hjemmearbejde (OK [11.26.1](#)).
20. Ferie (OK [11.04.1](#)).
21. Barsel mv. (OK [11.09.2](#)).
22. Tjenestefrihed uden løn (OK [11.30.1](#)).
23. Seniorpolitik (OK [11.22.1](#)).
24. Integrations- og oplæringsstillinger (OK [11.34.1](#))
25. Befordringsgodtgørelse (OK [21.14.1](#)).
26. Kompetenceudvikling (OK [11.16.2](#)).

BEMÆRKNINGER:

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

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

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

BEMÆRKNINGER:

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

- 28. Trivsel og sundhed (OK [11.35.1](#))
- 29. Kontrolforanstaltninger (OK [11.16.4](#))
- 30. Virksomhedsoverenskomster (OK [11.24.1](#)).
- 31. Retstvistaftalen (OK [21.04.2](#)).
- 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

§ 23. PERSONAFGRÆNSNING

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

§ 24. LØN OG LØNBeregning

Stk. 1.

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

§ 25. PENSION

****NYT** med virkning fra 1. april 2022 nyt stk. 1.**

Fra 1. april 2022 træder følgende stk. 1 i stedet for de nuværende stk. 1-3:

Stk. 1

Timelønnede socialrådgivere er omfattet af §10 stk. 1-6.

Til og med den 31. marts 2022 gælder følgende stk. 1-3:

Stk. 1.

Der oprettes en pensionsordning i Pensionskassen for socialrådgivere, socialpædagoger og kontorphonale for ansatte, som er fyldt 21 år. Når pensionsretten er opnået, indbetales pensionsbidrag uanset timetal.

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

Stk. 2.

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

Stk. 3.

§ 10, stk. 2 – 6 finder tilsvarende anvendelse.

§ 26. OPSIGELSE

For timelønnede socialrådgivere vil opsigelse fra såvel regionens som den ansattes side kunne ske fra dag til dag.

BEMÆRKNINGER:

Det bør i ansættelsesbrevet udtrykkeligt præciseres, hvorvidt sygdom (eventuelt af en vis varighed) under vikaransættelse er ophørsgrund.

§ 27. FRAVÆR AF FAMILIEMÆSSIGE ÅRSAGER

Timelønnede er omfattet af reglerne i Lov om ligebehandling af mænd og kvinder med hensyn til beskæftigelse og barselsorlov mv. og Lov om dagpenge ved sygdom og fødsel samt af kapitel 9 i Aftale om fravær af familiemæssige årsager (OK [11.09.2](#)).

§ 28. ØVRIGE ANSÆTTELSVILKÅR

I øvrigt gælder følgende bestemmelser som for månedslønnede:

- § 4. Løndannelsen
- § 11. ATP
- § 13. Arbejdstid
- § 15. Overarbejde/deltidsbeskæftigedes merarbejde
- § 16. Forskudt tid, delt tjeneste, rådighedstjeneste
- § 18. Tjenesterejser
- § 22. Øvrige ansættelsesvilkår for månedslønnede, bortset fra punkt 7-8, 17 og 19.

KAPITEL 4. IKRAFTTRÆDELSBESTEMMELSER

****NYT****

§ 29. IKRAFTTRÆDEN OG OPSIGELSE

Stk. 1.

Overenskomsten har - hvor intet andet er anført - virkning fra **den 1. april 2021**.

Stk. 2.

Overenskomsten kan opsiges med 3 måneders varsel til en 31. marts, dog tidligst til **den 31. marts 2024**. Opsigelsen skal ske skriftligt.

Stk. 3.


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

København, den

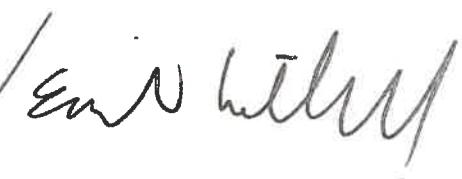
17/2-2022



For REGIONERNES LØNNINGS- OG TAKSTNÆVN:



For DANSK SOCIALRÅDGIVERFORENING:



PROTOKOLLAT 1 - MILJØSOCIALRÅDGIVERE

1. Miljøsocialrådgivere udfører forebyggende, opsøgende og udviklende social indsats i klienternes nærmiljø.

Miljøsocialrådgivere udfører hovedparten af deres arbejde i "miljøet" uden for den traditionelle social- og sundhedsforvaltning.

2. Socialrådgivere, der har andre særlige og/eller udegående funktioner, vil ligeledes kunne omfattes af miljøtillægget, såfremt forholdene omkring arbejdstidstilrettelæggelsen er til stede.
3. Arbejdet er karakteriseret ved megen arbejdstid i eftermiddags-/aftentimerne og manglende mulighed for en fast placering af en daglig arbejdstid, hvilket indebærer en fleksibel tilrettelæggelse, samt at dette gør arbejdstiden vanskelig kontrollabel, hvorfor der henvises til Aftale om konvertering af ulempetillæg (OK [11.17.1](#)).

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

København, den 6. oktober 2011

For REGIONERNES LØNNINGS- OG TAKSTNÆVN:

Signe Friberg Nielsen

/ Ole Lund Jensen

For DANSK SOCIALRÅDGIVERFORENING:

Ulrik Frederiksen

/ Susanne Fagerlund

PROTOKOLLAT 2 - INDIVIDUEL KOMPETENCEUDVIKLING/ UDVIKLINGSPLAN

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

I tilknytning til aftalen er aftalt følgende for socialrådgivere.

Der henvises til vejledning om Aftale om individuel 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 ansættelsesforholdet behov for, at den enkelte medarbejders kompetencer vedligeholdes og udbygges.

Den løbende kompetenceudvikling består af faglig efter- og videreuddannelse (f.eks. kompetencegivende uddannelser, som er arbejdsmæssigt relevante) og kompetenceudvikling i bredere forstand.

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

§ 2. INDIVIDUEL UDVIKLINGSPLAN OG OPFØLGNING

Stk. 1.

Der skal udarbejdes en skriftlig udviklingsplan for den enkelte ansatte. Udviklingsplanen udarbejdes i dialog mellem medarbejder og ledelse. Udviklingsplanen indeholder målsætninger for medarbejdernes udvikling på kortere og længere sigt. Udviklingsplanen kan omfatte konkrete aktiviteter, der iværksættes for at nå målene. Det forudsættes, at det er en gensidig forpligtigelse, at udviklingsplanen gennemføres.

BEMÆRKINGER:

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

I forbindelse med udarbejdelse af udviklingsplaner for ledere henledes opmærksomheden på retten til lederuddannelse for ledere efter pkt. 37 i trepartsaftale af 17. juni 2007 og pkt. 14 i trepartsaftale af 1. juli 2007 samt faktaark pkt. III.3.

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

Stk. 2.

Der følges op på udviklingsplanen årligt. Opfølgningen kan medføre en justering af udviklingsplanen.

Stk. 3.

Der foretages særlig opfølgning for ansatte, som har været fraværende fra arbejdspladsen i en periode, f.eks. på grund af barsel, længerevarende sygdom e.l.

BEMÆRKINGER:

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

§ 3. DRØFTELSE

Stk. 1.

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.

Regionen og organisationens (lokale) repræsentant drøfter tilrettelæggelsen af udarbejdelsen af udviklingsplanerne. De lokale parter gør status over udarbejdelsen af planerne og drøfter erfaringerne med anvendelsen af disse. Denne status sker så vidt muligt årligt, dog mindst én gang i overenskomstperioden.

Stk. 3.

Hvis der ikke efter lokale drøftelser er opnået et for begge parter tilfredsstillende resultat, og en af parterne finder, at årsagen er, at den anden part ikke efterlever aftalen, kan hver af parterne anmode overenskomstparterne om at bistå ved en fornyet lokal drøftelse.

København, den 6. oktober 2011

For REGIONERNES LØNNINGS- OG TAKSTNÆVN:

Signe Friberg Nielsen

/ Ole Lund Jensen

For DANSK SOCIALRÅDGIVERFORENING:

Ulrik Frederiksen

/ Susanne Fagerlund

PROTOKOLLAT 3 - AFTALE OM VILKÅR FOR ANSATTE I FLEKSJOB

Med virkning fra udsendelsen af overenskomsten er der enighed om følgende:

§ 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.

København, den 27. juni 2018

For REGIONERNES LØNNINGS- OG TAKSTNÆVN:
Signe Friberg Nielsen

/ Ole Lund Jensen

For DANSK SOCIALRÅDGIVERFORENING:
Majbrit Berlau

/ Dorte Gotthjælp Nielsen

PROTOKOLLAT 4 - 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 medarbejderne. Krav om indgåelse af individuelle aftaler om nedgang i kontantløn kan ikke gøres til en forudsætning for ansættelsen.

BEMÆRKNING

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

- 1. Aftalen må kun vedrøre 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, 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), bro-bizz/færgeabonnement).

d) Øvrige

Ordninger der understøtter medarbejdernes mulighed for konkret og/eller mere generelt at kunne varetage sit arbejde. (fx aviser/tidsskrifter, uddannelser, coaching - hvis erhvervsmæssigt relevant)

Protokollatet træder i kraft ved udsendelsen.

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

BEMÆRKNING

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

København, den 12. april 2010

For REGIONERNES LØNNINGS- OG TAKSTNÆVN
Signe Friberg Nielsen

/ Ole Lund Jensen

For DANSK SOCIALRÅDGIVERFORENING
Ulrik Frederiksen

/ Susanne Fagerlund

PROTOKOLLAT 5 - AFTALE FOR TJENESTEMANDSANSATTE SOCIALRÅDGI- VERE

§ 1. AFTALENS OMRÅDE

Stk. 1.

Denne aftale er indgået i henhold til § 32 i Tjenestemandsregulativ for ansatte i regio-
nerne (OK [21.01.1](#)) og omfatter socialrådgivere i tjenestemandstillinger.

Stk. 2.

Aftalen gælder for ansatte i regionerne.

§ 2. GENERELLE BESTEMMELSER

Samtlige generelle bestemmelser og aftaler for tjenestemænd ansat i regionerne gælder.

BEMÆRKNINGER:

I forbindelse med forhandlingerne mellem Amtsrådsforeningen og Dansk Socialrådgiverforening vedrørende fornyelse af overenskomst og aftale for socialrådgivere i amtskommuner pr. den 1. april 1987, er der mellem parterne aftalt, at socialrådgivere ansat i henhold til aftale af 9. oktober 1984, som forlænget ved protokollat af juli 1985, omhandlende de pr. ultimo marts 1976 reglementsansatte socialrådgivere ved amtskommunale/kommunale døgninstitutioner og ved selvejende døgninstitutioner for børn og unge, hvormed amtsrådene/kommunalbestyrelserne har indgået driftsoverenskomst i henhold til § 96 i lov om social bistand, med hensyn til løn- og arbejdsforhold fremtidig omfattes af den gældende klassificeringsaftale for tjenestemandsansatte socialrådgivere i amtskommuner. Med hensyn til øvrige ansættelsesforhold omfattes de pågældende dog fortsat af reglement af 1976 samt med hensyn til pensionsforhold af pensionsordningen af 1976.

§ 3. FUNKTIONSLØN

For socialrådgivere og ledende socialrådgivere ved døgninstitutioner for børn og unge og socialrådgivere, hvis væsentligste arbejdsområde er behandlingsarbejde med børn og familier, skal der lokalt indgås aftale om funktionsløn.

§ 4. ØVRIGE BESTEMMELSER

Bestemmelserne i nærværende overenskomst gælder, bortset fra:

§ 3	Funktionærlov
§ 9	Lønudbetaling
§ 10	Pension
§ 11	ATP
§ 21	Opsigelse
Kapitel 3	Timelønnede

§ 5. SUPPLERENDE PENSION OG ATP

Stk. 1.

Rammeaftale om supplerende pension til tjenestemænd og ansatte med ret til tjenestemandspension gælder (OK [11.25.2](#)).

Stk. 2.

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

§ 6. OPSIGELSE

Stk. 1.

I forbindelse med uansøgt afskedigelse skal høringskrivelse i henhold til tjenestemandregulativets § 29 sendes til Dansk Socialrådgiverforening.

BEMÆRKNINGER:

*Underretningen til Dansk Socialrådgiverforening sker digitalt.
Dansk Socialrådgiverforening, ds-sikker@socialraadgiverne.dk.*

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

Stk. 2.

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.

§ 7.

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

København, den 27. juni 2018

For REGIONERNES LØNNINGS- OG TAKSTNÆVN:
Signe Friberg Nielsen

/ Ole Lund Jensen

For DANSK SOCIALRÅDGIVERFORENING:
Majbrit Berlau

/ Dorte Gotthjælp Nielsen

BILAG 1 - OVERGANGSBESTEMMELSER I FORBINDELSE MED OVERGANG TIL NY LØNDANNELSE

1.

Medarbejdere, som var ansat den 31. marts 1998, bevarer i forbindelse med overgang til ny løndannelse pr. den 1. april 1998 som minimum deres hidtidige samlede faste løn inklusiv tillæg, herunder f.eks. tillæg af decentral løn. Den del af lønnen, som hidtil har været reguleret med procentreguleringen, reguleres fortsat. Denne garanti for hidtidig aflønning forudsætter bevarelse af hidtidig stilling med hidtidig beskæftigelsesgrad.

BEMÆRKNINGER:

Aftale om lønforbedringer af decentral løn eller andre lokale lønordninger opretholdes kun i det omfang, der er tale om varige ordninger for den enkelte ansatte. I modsat fald forholdes der efter den lokale aftales ordlyd.

Såfremt der ikke pr. den 1. april 1998 i forbindelse med overgang til ny løndannelse er indgået lokale aftaler til erstatning for de nævnte aftaler, videreføres disse med de fornødne tilpasninger.

2.

Ansatte, som i forbindelse med overgang til ny løndannelse pr. den 1. april 1998 blev omfattet af følgende overgangsordning:

- 1 løntrin

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

- 1 personligt løntrin

bevarer denne ordning under ansættelsen i regionen.

3.

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

4.

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

BILAG 2 - VEJLEDENDE KRITERIER FOR FUNKTIONS- OG KVALIFIKATIONS LØN

FUNKTIONSLØN

Vejledende kriterier

Fastsættelsen af funktionsløn kan bl.a. tage udgangspunkt i graden af:

- Konsulentfunktion i forhold til interne og eksterne samarbejdspartnere
- Projektopgaver - deltagelse/ledelse
- Udviklings-, planlægnings- og omstillingsopgaver
- Supervisionsopgaver
- Undervisning/instruktion
- Sorg-/krisearbejde
- Socialt gruppearbejde
- Manglende faglig ledelse
- Specialist inden for et delområde
- Faglig koordination
- Udarbejdelse af informationsmateriale
- Kommunekonsulent
- Konsulent over for institutioner
- Faglig ledelse
- Souschef- eller stedfortræderfunktion
- Personaleansvar
- Forhandlingsopgaver
- Budgetansvar
- Opgaver i forhold til politiske udvalg
- Metodeudvikling i socialt arbejde
- Forskning
- Socialrådgivere med landsdelsfunktioner, f. eks. på handicapområdet.
- Behandlingsarbejde (børne-/ungepsykiatrien)
- Socialt arbejde med særligt belastede klientgrupper (f.eks. hjemløse og narko-
misbrugere)
- Arbejde ved geografisk adskilte institutioner
- Socialrådgivere tilknyttet lukkede/sikrede afdelinger.

Kriterierne er ikke prioriterede eller udtømmende og passer ikke nødvendigvis til alle stillingstyper. Der skal decentralt anvendes kriterier for funktionsløn, der er rettet såvel til ledere/specialister som til basispersonale.

KVALIFIKATIONSLØN

Jobkvalificering

Ved indgåelsen af lokale aftaler skal der tages stilling til hvilke erfaringskvalifikationer, der skal honoreres. Erfaringskvalifikationer kan være:

- Erfaring erhvervet i nuværende stilling
- Anden erhvervs erfaring af betydning for jobbet
- Bredde i faglig viden og færdigheder
- Specialviden af betydning for jobbet
- Evne til at formidle og viderebringe viden
- Flerkulturel kompetence
- Ledelseserfaring
- Forhandlings- og konfliktløsnings erfaring
- Personligt udviklende kurser
- Faglig eller personlig udvikling opnået gennem andre læringsformer.

Vejledende kriterier

Den decentrale fastsættelse af kvalifikationsløn på socialrådgiverområdet kan herudover bl.a. tage udgangspunkt i følgende kriterier:

- Efter- og videreuddannelse, f.eks.: Supervisionsuddannelse, terapeutisk uddannelse, Merkonom eller masteruddannelse
- Erfaring fra jobbrokering, jobbytte, eller lignende kendskab til et bredt udsnit af arbejdsopgaver
- Erfaring fra tilsvarende eller lignende områder erhvervet før ansættelsen

Personlige kvalifikationer

Personlige kvalifikationer kan honoreres, hvis der lokalt er enighed herom.

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

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

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

og som opfylder betingelserne for at være omfattet af:

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

For ovenstående personale gælder

Stk. 1.

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

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

bevarer denne pensionsprocent som en individuel rettighed ved fortsat ansættelse i samme stilling.

Stk. 2.

For ansatte pr. 31. december 2006, som stadig er beskæftiget i samme konkrete ansættelsesforhold, indbetales pensionsbidraget fortsat til den pensionskasse, der var gældende før overgangstidspunktet.

Stk. 3.

Ansatte der på overgangstidspunktet oppebærer en højere ATP-sats i henhold til ovenstående overenskomster/aftaler, jf. stk. 1, bevarer denne ATP-sats som en individuel ret til ved fortsat ansættelse i samme stilling.

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

Der er enighed om, at lokale aftaler om decentral løn og arbejdstid i Hovedstadens Sygehusfællesskab og Bornholms Regionskommune fortsætter efter deres indhold ved overgangen til Amtsrådsforeningens overenskomst. Det gælder både for medarbejdere ansat den 31. december 2006 og medarbejdere, der ansættes den 1. januar 2007 og senere. De lokale aftaler kan opsiges efter gældende regler herom.

BILAG 4 - BETEGNELSER PÅ LØNSEDLEN

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	Grundløn
§ 5, stk. 2	Grundlønstillæg
§ 6, stk. 2, nr. 1	Familiebehandling
§ 6, stk. 2, nr. 2	Praktikvej/udd.anstv
§ 6, stk. 2, nr. 3	Miljøsocialrådgiver
§ 7, stk. 2, nr. 1	Diplom/kandidat
§ 7, stk. 2, nr. 2	Jobbytte mv.
Bilag 1	Overgangstillæg