

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**

2026

INDHOLDSFORTEGNELSE

KAPITEL 1. OVERENSKOMSTENS OMRÅDE	5
§ 1. OMRÅDE	5
KAPITEL 2. MÅNEDSLØNNEDE	5
§ 2. PERSONAFGRÆNSNING.....	5
§ 3. FUNKTIONÆRLOV	6
§ 4. LØNDANNELSEN	6
§ 5. GRUNDLØN	7
§ 6. FUNKTIONSLØN.....	8
§ 7. KVALIFIKATIONSLØN.....	9
§ 8. RESULTATLØN	10
§ 9. LØNUDBETALING	11
§ 10. PENSION.....	11
§ 11. FRITVALG	12
§ 12. FRITVALGSORDNING	13
§ 13. ATP.....	14
§ 14. SUPPLERENDE SENIORBONUS.....	14
§ 15. ARBEJDS TID.....	15
§ 16. PLUSTID	15
§ 17. OVERARBEJDE	16
§ 18. FORSKUDT TID, DELT TJENESTE, RÅDIGHEDSTJENESTE	17
§ 19. BARNES SYGDOM.....	19
§ 20. TJENESTEREJSER.....	19
§ 21. TJENESTEFRIHED	19
§ 22. MILITÆRTJENESTE.....	19

§ 23. OPSIGELSE OG BORTVISNING	20
§ 24. ØVRIGE ANSÆTTELSESVILKÅR FOR MÅNEDSLØNNEDE.....	22
KAPITEL 3. TIMELØNNEDE	24
§ 25. PERSONAFGRÆNSNING	24
§ 26. LØN OG LØNBeregning	24
§ 27. PENSION.....	24
§ 28. OPSIGELSE	24
§ 29. FRAVÆR AF FAMILIEMÆSSIGE ÅRSAGER	24
§ 30. ØVRIGE ANSÆTTELSESVILKÅR	24
§ 31. FRITVALGSORGNING (KONTANT BELØB).....	25
KAPITEL 4. IKRAFTTRÆDELSBESTEMMELSER	25
§ 32. IKRAFTTRÆDEN OG OPSIGELSE	25
PROTOKOLLAT 1 - MILJØSOCIALRÅDGIVERE.....	26
PROTOKOLLAT 2 - INDIVIDUEL KOMPETENCEUDVIKLING/ UDVIKLINGSPLAN	27
PROTOKOLLAT 3 - AFTALE OM VILKÅR FOR ANSATTE I FLEKSJOB ...	29
PROTOKOLLAT 4 - AFTALER OM NEDGANG I KONTANTLØN VED IND-GÅELSE AF LOKALE AFTALER OM PERSONALEGODER	30
PROTOKOLLAT 5 - AFTALE FOR TJENESTEMANDSANSATTE SOCIALRÅDGIVERE.....	32
BILAG 1 - OVERGANGSBESTEMMELSER I FORBINDELSE MED OVERGANG TIL NY LØNDANNELSE.....	34
BILAG 2 - VEJLEDENDE KRITERIER FOR FUNKTIONS- OG KVALIFIKATIONSLØN	35

BILAG 3 - FOR SOCIALRÅDGIVERE SOM I FORBINDELSE MED STRUKTURREFORMEN OVERGÅR TIL ANSÆTTELSE I REGIONERNE FRA EN OVERENSKOMST MED H:S ELLER KL	37
---	----

BILAG 4 - BETEGNELSER PÅ LØNSEDLEN	39
--	----

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 tjenestemandsansatte 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 2027 til og med den 1. november 2027 eller ansættelse fra den 15. april 2028 til og med den 15. maj 2028.

§ 3. FUNKTIONÆRLOV

For de ansatte gælder vilkår efter funktionærlovens bestemmelser, medmindre der er aftalt afvigelser herfra, jf. §§ 23 og 24.

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.

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 parter 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 gennemsnitsløngaranti (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.

****NYT** med virkning fra 1. april 2027**

§ 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:

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 tillæggelse 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.

<u>Stillingsbetegnelse</u>		Grundløn (løntrin og grundlønstillæg)			
		Indtil 31. marts 2027		Fra 1. april 2027	
		Løntrin	Tillæg 31. marts 2018 niveau	Løntrin	Tillæg 31. marts 2018 niveau
1.	Socialrådgivere	32		33	+ 2.900 kr.
		38	+ 2.900 kr.	38	+ 2.900 kr.
		41	+ 4.000 kr.	41	+ 4.000 kr.
		46	+ 10.350 kr.	46	+ 10.350 kr.
2.	Ledere	43	+ 10.400 kr.	45	
		47	+ 15.700 kr.	47	+ 25.700 kr.

Grundlønnsforbedringen gennemføres med fuldt gennemslag. Indplacering på ny grundløn sker således, at alle centralt aftalte trin/tillæg bevares, medmindre 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 (**med virkning fra 1. april 2027 grundløn: 33 + 2900 kr. (31. marts 2018 niveau)**), der er tillagt funktion som praktikvejleder eller uddannelsesansvarlig, skal der lokalt indgås forhåndsftale om funktionsløn.
- 3) For miljøsocialrådgivere, jf. protokollet 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, medmindre andet er aftalt, som pensionsgivende tillæg eller ved oprykning til højere løntrin.

BEMÆRKNINGER:

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

§ 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 (**med virkning fra 1. april 2027 grundløn: 33 + 2900 kr. (31. marts 2018 niveau)**), der gennemfører en relevant diplom- eller kandidatuddannelse indenfor det socialfaglige område, skal der indgås decentral forhåndsaftale om kvalifikationsløn.
- 2) For socialrådgivere på grundtrin 38 + 2.900 kr. (31/3 2018-niveau) eller derunder med en cand.soc. i socialt arbejde, skal der indgås lokal forhåndsaftale om, hvor meget gennemførelsen udløser i kvalifikationstillæg.

Tillægget ydes fra den 1. i den efterfølgende måned efter det tidspunkt, hvor medarbejderen har dokumenteret sin kandidatgrad over for ansættelsesmyndigheden.

BEMÆRKNING

Det er ikke hensigten, at ansatte på grundløn 38 + 2.900 kr. (31/3 2018-niveau) eller derunder skal oppebære dobbeltløn for samme uddannelse. Derfor modregnes eventuelle hidtidige lokale tillæg pr. 31. marts 2025

begrundet i, at den ansatte har erhvervet uddannelsen cand.soc. i socialt arbejde, medmindre andet aftales lokalt.)

- 3) 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 eller 2, 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, medmindre 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, medmindre andet aftales.

****NYT****

§ 8. RESULTATLØN

Stk. 1.

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

Resultatløn baseres på opfyldelse af fastsatte mål enten af kvantitativ eller kvalitativ karakter. Resultatløn kan aftales lokalt. Resultatløn kan anvendes til personalegrupper eller enkelte ansatte.

Resultatløn kan ydes som engangsbeløb eller midlertidige tillæg.

Resultatløn er pensionsgivende, medmindre andet aftales.

Stk. 2.

I socialt arbejde skal der ved indgåelse af lokale aftaler om resultatløn 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 månedsvis bagud.

§ 10. PENSION

Stk. 1.

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

****NYT** med virkning fra 1. april 2027**

Stk. 2.

Det samlede pensionsbidrag udgør følgende procenter af de pensionsgivende lønde:

Stillingsbetegnelse	Indtil 31. marts 2027		Fra 1. april 2027	
	Grundløn (lønttrin og grundlønstillæg)	Procent	Grundløn (lønttrin og grundlønstillæg)	Procent
Socialrådgivere	32	16,00 %	33 + 2.900	17,90 %
	38 + 2.900 kr.	16,00 %	38 + 2.900	17,90 %
	41 + 4.000 kr.	16,00 %	41 + 4.000 kr.	17,90 %
	46 + 10.350 kr.	18,92 %	46 + 10.350 kr.	21,00 %
Cand.soc. i socialt arbejde		20,57 %		20,57 %
Ledere	43 + 10.400 kr.	18,92 %	45	21,00 %
	47 + 15.700 kr.	18,92 %	47 + 25.700kr.	21,00 %

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

Stk. 3.

Pensionsbidragene indbetales månedsvis bagud samtidig med lønudbetalingen til pensionsordningen.

****NYT******Stk. 4.**

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 overarbejdsbetaling**

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

Stk. 5.

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

Den ansatte skal oplyse ansættelsesmyndigheden skriftligt om:

- 1) størrelsen af den forhøjede indbetaling enten i form af et fast kronebeløb eller med en procent af lønnen
- 2) perioden forhøjelsen skal indbetales i.

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

****NYT** med virkning fra 1. april 2027 til og med 31. december 2027**

§ 11. FRITVALG

Stk. 1.

Den ansatte kan med virkning fra 1. april 2027 vælge, at pensionsbidrag over 15 % i stedet for indbetaling til pensionskasse skal udbetales som løn. Beløbet udbetales månedsvis bagud.

Stk. 2.

Den ansatte retter henvendelse til ansættelsesmyndigheden, hvis den pågældende ønsker pensionsbidraget udbetalt som løn. Foretages intet aktivt tilvalg af udbetaling indbetales beløbet til pensionsordning.

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

Der kan foretages omvalg på medarbejderens eget initiativ, dog tidligst efter et år.

****NYT**** gældende fra 1. april 2027 til og med 31. december 2027

BEMÆRKNINGER:

En medarbejder, som har valgt kontant udbetaling af sit pensionsbidrag for den del af bidraget, der overstiger 15,00 pct., kan foretage et omvalg, jf. bestemmelserne om pensionsbidrag og optjening af pensionsalder i ulønnede dagpengeperioder under forældre- og adoptionsorlov i Aftale om fravær af familiemæssige årsager.

****NYT**** med virkning fra den 1. januar 2028.

§ 12. FRITVALGSORDNING

Stk. 1.

Ansatte under overenskomsten er omfattet af Aftale om fritvalgsordning, i det følgende benævnt "fritvalgsaftalen". For ansattes valg i tilknytning til fritvalgsordningen henvises til fritvalgsaftalen.

Stk. 2.

Ansættelsesmyndigheden hensætter månedligt et samlet fritvalgsbidrag på 2,42 pct. af den fritvalgsberettigede månedsløn til fritvalgslønkontoen, jf. § 4, stk. 1 i fritvalgsaftalen.

Stk. 3.

Ansættelsesmyndigheden hensætter, jf. skemaet nedenfor, årligt et fritvalgsbidrag for seniorer til fritvalgslønkontoen, jf. § 4, stk. 4 i fritvalgsaftalen.

Alder	Fritvalgsbidrag for seniorer efter Aftale om fritvalgsordning	Supplerende fritvalgsbidrag til seniorer	Fritvalgsbidrag til seniorer i alt
Det kalenderår medarbejderen fylder 60 år	0,94 pct. af den fritvalgsberettigede årsløn i optjeningsåret	1,41 pct. af den fritvalgsberettigede årsløn i optjeningsåret	2,35 pct. af den fritvalgsberettigede årsløn i optjeningsåret
Det kalenderår medarbejderen fylder 61 år	1,41 pct. af den fritvalgsberettigede årsløn i optjeningsåret	0,94 pct. af den fritvalgsberettigede årsløn i optjeningsåret	2,35 pct. af den fritvalgsberettigede årsløn i optjeningsåret
Fra det kalenderår medarbejderen fylder 62 år	1,88 pct. af den fritvalgsberettigede årsløn i optjeningsåret	0,47 pct. af den fritvalgsberettigede årsløn i optjeningsåret	2,35 pct. af den fritvalgsberettigede årsløn i optjeningsåret

BEMÆRKNINGER:

Det supplerende fritvalgsbidrag til seniorer kan konverteres til en seniorordning med et af følgende elementer eller kombinationer heraf:

- *kontant bidrag*
- *ekstraordinær pensionsindbetaling*
- *særlige selvvalgte kompetenceforløb*

Regler vedrørende konvertering følger af fritvalgsaftalen, Protokollat 1, § 2, stk. 2.

Stk. 4.

Ansatte kan vælge at hele eller dele af det pensionsbidrag, der overstiger 15,00 pct., jf. § 10, stk. 2., disponeres som en del af fritvalgsordningen, jf. fritvalgsaftalens § 4, stk. 5.

Den ansattes valg skal foretages senest 1. oktober i året før den følgende fritvalgsperiode, jf. fritvalgsaftalens § 4, stk. 5. Foretages intet aktivt valg, indbetales det fulde pensionsbidrag til pensionsordningen.

BEMÆRKNINGER:

En medarbejder, som har valgt at hensætte eller udbetale sit pensionsbidrag for den del af bidraget, der overstiger 15,00 pct. til fritvalgslønkontoen, kan foretage et omvalg, jf. bestemmelserne om pensionsbidrag og optjening af pensionsalder i ulønnede dagpengeperioder under forældre- og adoptionsorlov i Aftale om fravær af familiemæssige årsager.

§ 13. 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.

****NYT** Gældende til og med 31. december 2027**

§ 14. 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.

§ 15. ARBEJDSTID

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.

****NYT****

§ 16. 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.

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 plustids-aftalen.

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."

****NYT****

§ 17. OVERARBEJDE

Stk. 1.

Socialrådgivere med grundløntrin 32 (med virkning fra 1. april 2027 grundløn: 33 + 2900 kr. (31. marts 2018 niveau)) og socialrådgivere med grundløn 38 + 2.900 kr. 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 aftales 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 ovennævnte.

Stk. 3.

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

Stk. 4.

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

Stk. 5.

Hvis overarbejde afspadseres, gives erstatningsfrihed af samme varighed som det præsterede overarbejde med tillæg af 50 % eller 100 %, jf. stk. 8, nr. 1 og 2.

Stk. 6.

Overarbejde 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 skal godtgøres med afspadsering, skal det så vidt muligt være afviklet senest ved udgangen af den 3. måned, der følger efter den, hvori overarbejdet er præsteret. I modsat fald betales som nævnt i stk. 8. Der kan 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 honoreres sådan:

- 1) 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 %.
- 2) For alle øvrige overarbejdstimer betales timeløn med et tillæg på 100 %.
- 3) Ansatte med højere aflønning end løntrin 39 får overarbejdsbetaling efter løntrin 39.

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.

§ 18. 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 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. 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 32,74 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.

Stk. 4.

Socialrådgivere, der efter tjenstlig ordre udfører arbejde på hverdage mellem kl. 17 og kl. 06, får derfor en tillægsbetaling på 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.

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 45,38 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](#)).

****NYT****

BEMÆRKNINGER:

Dette indebærer bl.a., at socialrådgivere omfattes af den i tilknytning hertil indgåede Aftale om hviletid og fridøgn (OK 11.10.18), Aftale om hviletid og fridøgn vedrørende lange arbejdsperioder (OK 11.10.19) samt Aftale om vederlag for deltagelse i feriekolonier til pædagogisk personale ved døgninstitutioner m.v. (OK [11.05.06.01](#)).

****NYT****

§ 19. BARNES SYGDOM

Stk. 1.

Der kan gives hel eller delvis tjenestefrihed med løn til pasning af et sygt barn på dettes 1., 2. og 3. sygedag, hvis

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

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

BEMÆRKNINGER:

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

Tjenestefriheden regnes ikke som sygefravær.

Stk. 2.

Bliver barnet sygt i løbet af den ansattes arbejdsdag, kan den ansatte endvidere holde tjenestefri med løn de resterende arbejdstimer den pågældende dag, såfremt betingelserne i stk. 1 er opfyldt.

Stk. 3.

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

§ 20. TJENESTEREJSER

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

§ 21. 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.

§ 22. MILITÆRTJENESTE

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

****NYT******§ 23. OPSIGELSE OG BORTVISNING***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 **eller bortvisning** 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 **eller bortvisning**, jf. stk. 2, underrettes Dansk Socialrådgiverforening skriftligt herom. Underretningen skal indeholde sådanne oplysninger, at det fornødne grundlag for vurdering af afskedigelsen **eller bortvisningen** 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 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 begrundet i den ansattes eller ansættelsesstedets forhold, **eller at bortvisningen er uberettiget**. 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. **8 måneders fristen finder ikke anvendelse i relation til spørgsmålet om bortvisningen er uberettiget. Fristen finder dog anvendelse i spørgsmålet, om en afskedigelse kan anses for rimeligt begrundet. Et krav om indbringelse af sagen for afskedigelsesnævnet skal fremsættes over for regionen inden en måned efter forhandlingen med kopi til Regionernes Lønnings- og Takstnævn (RLTN).**

Stk. 6.

Klageskrift skal fremsendes senest 6 måneder efter, at kravet om indbringelse for afskedigelsesnævn er fremsat. Hvis der mellem organisationen og regionen aftales forhandling med henblik på at få sagen forligt, regnes fristen for fremsendelse af klageskrift dog fra tidspunktet for denne forhandlings afslutning. Svarskrift skal sendes senest 6 måneder efter modtagelsen af klageskriftet.

Fristerne for yderligere processkrifter er 3 måneder fra senest modtagne processkrift.

BEMÆRKNINGER:

Dansk Socialrådgiverforening og regionen kan konkret aftale at fravige ovennævnte frister fx. i tilfælde af, at sagen afventer udfaldet af en tilsvarende sag eller en straffesag. Parterne er samtidig enige om, at sager i afskedigelsesnævn skal fremmes mest muligt.

Stk. 7.

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.

Dansk Socialrådgiverforening og RLTN kan konkret aftale, at et afskedigelsesnævn består af et andet antal end 5 medlemmer. Det kan enten konkret aftales, at et afskedigelsesnævn består af 3 medlemmer, hvoraf 1 medlem udpeges af RLTN og 1 medlem udpeges af organisationen, eller det kan konkret aftales, at den ene af parterne udpeger 1 medlem, mens den anden af parterne udpeger 2 medlemmer. Uanset antallet af medlemmer har parterne altid samme antal stemmer.

Stk. 8.

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.

Hvis afskedigelsesnævnet finder, at bortvisningen er uberettiget, tilkendes den ansatte en erstatning, som fastsættes efter funktionærlovens § 3. Nævnet kan tillige tilkende den ansatte med mindst 8 måneders uafbrudt beskæftigelse en godtgørelse efter 5. og 6. pkt., hvis det vurderes, at en afskedigelse ikke ville have været rimeligt begrundet i den pågældendes eller institutionens forhold.

Nævnets omkostninger i forbindelse med sagen fastsættes af nævnet. Omkostningerne fordeles mellem parterne eller pålægges den tabende part.

Stk. 9.

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****

§ 24. 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](#)).
- 32. Aftale om fritvalgsordning (OK 11.40.1)**
- 32 a. Aftale om opsparring af frihed (OK [11.37.1](#)) (Med virkning til og med 31. marts 2026)**
- 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

§ 25. PERSONAFGRÆNSNING

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

§ 26. LØN OG LØNBeregning

Stk. 1.

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

§ 27. PENSION

Stk. 1

Timelønnede socialrådgivere er omfattet af §10 stk. 1-7.

§ 28. 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.

§ 29. 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](#)).

****NYT****

§ 30. ØVRIGE ANSÆTTELSESVILKÅR

I øvrigt gælder følgende bestemmelser som for månedslønnede:

- § 4. Løndannelsen
- § 12. ATP
- § 14. Arbejdstid
- § 16. **Overarbejde**
- § 18. Forskudt tid, delt tjeneste, rådighedstjeneste
- § 20. Tjenesterejser
- § 24. Øvrige ansættelsesvilkår for månedslønnede, bortset fra punkt 7-8, 17 og 19.

****NYT** med virkning fra 1. januar 2028**

§ 31. FRITVALGSORGNING (KONTANT BELØB)

Stk. 1.

Timelønnede er omfattet af Protokollat 3 i Aftale om fritvalgsordning.

KAPITEL 4. IKRAFTTRÆDELSBESTEMMELSER

****NYT****

§ 32. IKRAFTTRÆDEN OG OPSIGELSE

Stk. 1.

Overenskomsten har - hvor intet andet er anført - virkning fra den **1. april 2026**.

Stk. 2.

Overenskomsten kan opsiges med 3 måneders varsel til en 31. marts, dog tidligst til den **31. marts 2029**. 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.

- 9 SEP. 2026

København, den

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 treparts-aftale af 17. juni 2007 og pkt. 14 i treparts-aftale 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 medarbejderen. 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 medarbejderes 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 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 SOCIALRÅDGIVERE

§ 1. AFTALENS OMRÅDE

Stk. 1.

Denne aftale er indgået i henhold til § 32 i Tjenestemandregulativ for ansatte i regionerne (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 tjenestemandssregulativets § 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 udligningsstillægget 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
- Projekt opgaver - 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 erhvervserfaring 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 konfliktløsningserfaring
- 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 STRUKTUREFORMEN 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 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.

****NYT****

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.ansv
§ 6, stk. 2, nr. 3	Miljøsocialrådgiver
§ 7, stk. 2, nr. 1	Diplom/kandidat
§ 7, stk. 2, nr. 2	Jobbytte mv.
§ 12 stk. 2.	Fritvalgsbidrag – månedligt
§ 12, stk. 3.	Fritvalgsbidrag – senior
Bilag 1	Overgangstillæg

