

Overenskomst for socialrådgivere og social- formidlere

KL

Dansk Socialrådgiverforening

HK/KOMMUNAL

Indholdsfortegnelse	Side
Kapitel 1. Personafgrænsning og forhandlings- og aftaleret	4
§ 1. Hvem er omfattet og hvem har forhandlings- og aftaleretten.....	4
§ 2. Afgrænsning – månedslønnede og timelønnede.....	5
Kapitel 2. Månedslønnede	5
§ 3. Løn.....	5
§ 4. Grundløn.....	7
§ 4A. Indplacering pr. 1. januar 2012.....	8
§ 5. Funktionsløn.....	8
§ 6. Kvalifikationsløn.....	9
§ 7. Resultatløn	10
§ 8. Personlig løngaranti, overgangstrin og personligt løntrin.....	11
§ 9. Funktionærlov	12
§ 10. Pension	12
§ 11. ATP	14
§ 12. Arbejdstid.....	14
§ 13. Fleksibel arbejdstid/plustid.....	15
§ 14. Overarbejde/deltidsbeskæftigedes merarbejde.....	16
§ 15. Arbejde i forskudt tid og rådighedsvagt	17
§ 16. Barns 1. og 2. sygedag	18
§ 17. Tjenestefrihed	18
§ 18. Udgifter ved tjenesterejser.....	19
§ 19. Opsigelse	19
§ 20. Tjenestemandshøring	20
§ 21. Øvrige ansættelsesvilkår (månedslønnede)	21
§ 21A. Supplerende ansættelsesvilkår.....	22
1. <i>Seniorpolitik</i>	22
2. <i>Kompetenceudvikling</i>	22
3. <i>Socialt kapitel</i>	22
Kapitel 3. Timelønnede.....	22
§ 22. Løn, lønberegning og lønudbetaling	22
§ 23. Pension	23
§ 24. Søgnelighedsdage og fridage	23
§ 25. Opsigelse	23
§ 26. Øvrige ansættelsesvilkår (timelønnede)	23
Kapitel 4. Ikrafttræden og opsigelse.....	24
§ 27. Ikrafttræden og opsigelse.....	24
Protokollat 1 – ledere og souschefer ved forsorgshjem og krisecentre, der drives i henhold til §§ 109 og 110 i lov om social service	26
§ 1. Grundløn.....	26
§ 2. Funktionsløn.....	26
§ 3. Personlig løngaranti og overgangstrin.....	27
§ 4. Pension	27

Protokollat 2 - "Hjemme-hos"-socialrådgivere og "hjemme-hos"-socialformidlere	29
Protokollat 3 - Miljøsocialrådgivere og miljøsocialformidlere	30
Protokollat 4 – Frederiksberg Kommune – 1. maj	31
Protokollat 5 – Individuel kompetenceudvikling/udviklingsplan	32
§ 1. Formål.....	32
§ 2. Individuel udviklingsplan og opfølgning.....	32
§ 3. Drøftelse.....	33
Protokollat 6 – Aftale om vilkår for ansatte i fleksjob	34
Protokollat 7 - Aftaler om nedgang i kontantløn ved indgåelse af lokale aftaler om personalegoder	35
Bilag 1 - Vejledende kriterier for funktions- og kvalifikationsløn	38

Kapitel 1. Personafgrænsning og forhandlings- og aftaleret

§ 1. Hvem er omfattet og hvem har forhandlings- og aftaleretten

Stk. 1

Overenskomsten omfatter

1. uddannede socialrådgivere og socionomer (i det følgende betegnet socialrådgivere),
og
2. socialformidlere,
som er ansat
 - a) i KL's forhandlingsområde,
 - b) i virksomheder, som har bemyndiget KL til med bindende virkning at indgå overenskomster mv., eller
 - c) på selvejende institutioner, med hvilke Københavns Kommune har indgået drifts-
overenskomst, og for hvilke Københavns Kommune med bindende virkning kan
indgå overenskomst om løn- og ansættelsesforhold.

Bemærkning:

Socialrådgivere og socialformidlere, der ansættes som AF-konsulent, jobkonsulent, arbejdsmarkedskonsulent, beskæftigelseskonsulent, erhvervsvejleder, projektkonsulent, virksomhedskonsulent, ligestillingskonsulent eller lignende inden for beskæftigelsesområdet i pilotjobcentre, øvrige jobcentre, beskæftigelsesafdelinger, arbejdsmarkedsafdelinger og lignende er omfattet af overenskomsten.

Socialrådgivere, der har en kandidatuddannelse i socialt arbejde; Cand.soc. er omfattet af overenskomsten.

Socialrådgivere og socialformidlere, der ansættes som vejleder, konsulent, medlemleder eller leder ved Ungdommens Uddannelsesvejledning (UU) er omfattet af overenskomsten.

Socialrådgivere og socialformidlere ansat som leder eller souschef ved forsorghjem eller krisecentre, der drives i henhold til §§ 109 og 110 i lov om social service, er omfattet af protokollat nr. 1.

KL's forhandlingsområde er alle kommuner, alle kommunale fællesskaber i henhold til den Kommunale Styrelseslovs § 60, trafikselskaber, alle selvstyrehavne og alle selvejende dag- og døgninstitutioner for børn og unge og selvejende institutioner for voksne, jf. kap. 18, 19 og 20 i lov om social service, som ansættelsesmyndigheden har indgået driftsaftale med, og hvor løn- og ansættelsesvilkårene er omfattet af Kommunernes Lønningsnævns tilsyn

KL meddeler Dansk Socialrådgiverforening/HK/KOMMUNAL, når der indgås serviceaftale med en virksomhed. Oversigt over virksomheder, som har afgivet bemyndigelse til KL, jf. pkt. b, findes i KL's Løn og Personale, afsnit 01.30.

Stk. 2

Overenskomsten omfatter ikke

1. tjenestemænd,

2. socialrådgivere og socialformidlere, bortset fra ledere ved forsorghjem og krise-centre mv., med højere grundløn end løntrin 47 + 7.700 kr.),
3. socialformidlere i Gentofte Kommune, og
4. socialformidlere med højere grundløn end løntrin 37) i Københavns Kommune.

Stk. 3

1. For socialrådgivere har Dansk Socialrådgiverforening forhandlings- og aftaleretten.
2. For socialformidlere har HK/KOMMUNAL forhandlings- og aftaleretten.

§ 2. Afgrænsning – månedslønnede og timelønnede

Stk. 1

Socialrådgivere og socialformidlere, som

1. har en gennemsnitlig ugentlig arbejdstid på mindst 8 timer og
2. er ansat til mere end 1 måneds beskæftigelse,

aflønnes med månedsløn, jf. kapitel 2.

Bemærkning

Mere end 1 måneds beskæftigelse er fx ansættelse fra 1. november 2011 til og med 1. december 2011 eller ansættelse fra 16. januar 2012 til og med 16. februar 2012.

Stk. 2

Socialrådgivere og socialformidlere, som

1. har en gennemsnitlig ugentlig arbejdstid på under 8 timer, eller
2. er ansat til højst 1 måneds beskæftigelse,

aflønnes med timeløn, jf. kapitel 3.

Bemærkning

Højst 1 måneds beskæftigelse er fx ansættelse fra 1. november 2011 til og med 30. november 2011 eller ansættelse fra 16. januar 2012 til og med 15. februar 2012.

Kapitel 2. Månedslønnede

§ 3. Løn

Stk. 1

Lønnen består af 4 elementer:

1. Grundløn, jf. § 4,
2. Funktionsløn, jf. § 5,
3. Kvalifikationsløn, jf. § 6 og
4. Resultatløn, jf. § 7.

Bemærkning:

I forlængelse af aftaler om forhandlingsprocedurer, jf. § 3 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 Socialrådgiverforening/HK/KOMMUNAL's (lokale) repræsentant, hvordan forhandlingerne på Dansk Socialrådgiverforening HK/KOMMUNAL's område tilrettelægges samt øvrige relevante emner.

I forbindelse med denne drøftelse peges særligt på Protokollat vedrørende vilkår for (fælles) tillidsrepræsentanternes tidsanvendelse i forbindelse med hvervets udførelse.

Der skal i den enkelte kommune 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.

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

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

Stk. 2

Socialrådgivere og socialformidlere er omfattet:

1. Fællesaftale om lokal løndannelse,
2. Aftale om udmøntningsgaranti af nye midler til lokal løndannelse,
3. Aftale om gennemsnitsløngaranti.

Bemærkning:

Fællesaftale om lokal løndannelse indeholder bl.a. bestemmelser om forhandlingsystemet, rets- og interesselvister, opsigelse og ophør af aftaler om funktionsløn og kvalifikationsløn.

Aftalen findes i KL's Løn og Personale, afsnit 09.01.

Aftale om udmøntningsgaranti af nye midler til lokal løndannelse findes i KL's Løn og Personale, afsnit 09.20.

Aftale om gennemsnitsløngaranti findes i KL's Løn og Personale, afsnit 09.21.

Stk. 3

Lønnen til deltidsbeskæftigede og ansatte med fleksibel arbejdstid/plustid, jf. § 14, beregnes som en forholdsmæssig del af lønnen til fuldtidsbeskæftigede.

Stk. 4

Lønnen udbetales månedsvis bagud.

Stk. 5

Socialrådgivere og socialformidlere får en specificeret oversigt over den udbetalte løn samt indbetalte pensionsbidrag. Følgende tekst skal stå på specifikationen: ”1/3 af det samlede pensionsbidrag er egetbidraget”.

§ 4. Grundløn

Stk. 1

Grundløn dækker de funktioner en medarbejder er i stand til at varetage som nyuddannet/evt. nyansat/uerfaren.

Bemærkning:

Den enkeltes lønudvikling herudover er knyttet til udviklingen af kvalifikationer og funktioner. Da det ikke er parternes hensigt, at en medarbejder skal opbære den rene grundløn uden tillæggelse af kvalifikations- og funktionsløn i en længere periode, forudsættes det derfor, at der i den enkelte kommune arbejdes målrettet for at anvende kvalifikations- og funktionslønskriterierne og udvikle den enkeltes kvalifikationer og funktioner. Der peges på, at der lokalt kan aftales kriterier for anvendelse af kvalifikations- og funktionsløn, så denne situation undgås.

Stk. 2

1. Grundløn 1. april 2011 – 31. december 2011

Stillingsbetegnelse	Grundløn (løntrin og grundlønstillæg)
Socialrådgiver	31, 34, 37, 41+ 3.900 kr. (31/3 2000-niveau), eller 46 + 12.700 (31/3 2000-niveau)
Socialformidler	32, 34, 37, 41 + 3.900 kr. (31/3 2000-niveau) eller 46 + 12.700 kr. (31/3 2000-niveau)
Leder (socialrådgiver og socialformidler)	42 + 3.900 (31/3 2000-niveau) eller 47 + 7.700 kr. (31/3 2000-niveau)

Lønseddeltekst: Grundløn og grundlønstillæg

2. Grundløn pr. 1. januar 2012

Stillingsbetegnelse	Grundløn (løntrin og grundlønstillæg)
Socialrådgiver	[O.11] 31 + 2.000 kr. (31/3 2000-niveau) [O.11] , 34, 37, 41+ 3.900 kr. (31/3 2000-niveau), eller 46 + 12.700 (31/3 2000-niveau)
Socialformidler	[O.11] 32 + 2.000 kr. (31/3 2000-niveau) [O.11] , 34, 37, 41 + 3.900 kr. (31/3 2000-niveau eller 46 + 12.700 kr. (31/3 2000-niveau)
Leder (socialrådgiver og socialformidler)	42 + 3.900 (31/3 2000-niveau) eller 47 + 7.700 kr. (31/3 2000-niveau)

Lønseddeltekst: Grundløn og grundlønstillæg

Bemærkning:

Grundløn 41 + 3.900 kr. (31/3 2000-niveau), 42 + 3.900 kr. (31/3 2000-niveau) og 47 + 7.700 kr. (31/3 2000-niveau) gælder ikke for socialformidlere i Københavns Kommune, som fortsat er omfattet af Overenskomst for kontorpersonale m.fl. i Københavns Kommune.

Stk. 3

Jobkonsulenter og andre socialrådgivere/socialformidlere på beskæftigelsesområdet, jf. bemærkningen til § 1, stk. 1 og vejledere m.fl. ved UU indplaceres på en af de nævnte grundlønninger efter lokal aftale.

Jobkonsulenter og andre socialrådgivere/socialformidlere på beskæftigelsesområdet, jf. bemærkningen til § 1, stk. 1 og vejledere m.fl. ved UU, som har mindst 5 års relevant erhvervs erfaring, indplaceres mindst på grundløn 37.

Stk. 4

For ansatte uden for det administrative område i KL's forhandlingsområde, bortset fra Københavns Kommune, kan andre grundlønninger finde anvendelse efter forhandling mellem Dansk Socialrådgiverforening eller HK/KOMMUNAL og ansættelsesmyndigheden.

§ 4A. Indplacering pr. 1. januar 2012

Stk. 1

[O.11]Pr. 1. januar 2012 oprykkes alle til de anførte nye grundlønninger (løntrin og tillæg).

Stk. 2

Grundlønshøjelsen pr. 1. januar 2012 sker med fuldt gennemslag for alle. Alle centralt aftalte trin/tillæg bevares. Alle lokalt aftalte trin/tillæg bevares, medmindre der lokalt er aftalt reduktion som følge af centralt aftalte ændringer. [O.11]

§ 5. 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

1. Socialrådgivere/socialformidlere og ledende socialrådgivere/ledende socialformidlere ved døgninstitutioner for børn og unge og socialrådgivere/socialformidlere, hvis væsentligste arbejdsområde er behandlingsarbejde med børn og familier, ydes et pensionsgivende tillæg på 16.400 kr. årligt (31/3 2000-niveau). I Københavns Kommune ydes et pensionsgivende tillæg på 17.100 kr. årligt (31/3 2000-niveau).

Lønseddeltekst: Familiebeh.tillæg

2. "Hjemme-hos"-socialrådgivere/-socialformidlere, jf. protokollat nr. 2, ydes et pensionsgivende tillæg på 16.400 kr. årligt (31/3 2000-niveau). I Københavns Kommune ydes et pensionsgivende tillæg på 19.700 kr. årligt (31/3 2000-niveau), som også kompenserer for forskudttidstillæg på hverdage og for manglende arbejdstidsregler.

Lønseddeltekst: Hjemme-hostillæg

3. For socialrådgivere på grundløn 31 eller 34 og socialformidlere på grundløn 32 eller 34 [O.11](pr. 1. januar 2012 hhv. grundløn 31 + 2.000 kr. (31/3 2000-niveau), 34 eller 37 og grundløn 32 + 2.000 kr. (31/3 2000-niveau) 34 eller 37)[O.11], der er tillagt funktion som praktikvejleder eller uddannelsesansvarlig, skal der lokalt indgås forhåndsftale om funktionsløn.

Lønseddeltekst: Praktikvej/udd.ansv

Bemærkning:

Bestemmelsen om tillæg for praktikvejleder/uddannelsesansvarlig gælder for ansatte på grundløn 37 med virkning fra overenskomstens udsendelse.

4. For miljøsocialrådgivere og miljøsocialformidlere, jf. protokollat nr. 3, skal der lokalt indgås forhåndsftale om funktionsløn. I Københavns Kommune ydes et pen-

sionsgivende tillæg på 21.400 kr. (31/3 2000-niveau), som også kompenserer for forskudttidstillæg på hverdage og for manglende arbejdstidsregler.

Lønseddeltekst: Miljøtillæg

5. For socialrådgivere og socialformidlere, der udfører særlige opgaver i forbindelse med distrikts-/socialpsykiatri, skal der lokalt indgås forhånds aftale om funktionsløn.

Lønseddeltekst: Distrikts-/soc. psyk.

6. **[O.11]** For socialrådgivere ved UU med aflønning på grundløn 31 (pr. 1. januar 2012 grundløn 31 + 2.000 kr. (31/3 2000-niveau)) og socialformidlere ved UU med aflønning på grundløn 32 (pr. 1. januar 2012 grundløn 32 + 2.000 kr. (31/3 2000-niveau)), skal der lokalt indgås aftale om funktionsløn. **[O.11]**

Lønseddeltekst: UU-vejleder

Stk. 3

Funktionsløn aftales i øvrigt lokalt på grundlag af de funktioner, den ansatte varetager. Funktionsløn ydes som pensionsgivende tillæg eller ved oprykning til højere løntrin.

Funktionsløn kan også anvendes til at honorere for elementer, der traditionelt har været honoreret med arbejdstidsbestemte ydelser eller arbejdsbestemte tillæg eller lignende, jf. aftale om konvertering af ulempetillæg.

Funktionsløn kan anvendes til personalegrupper og enkelte ansatte.

Funktionsløn er en varig eller en midlertidig løndel.

Bemærkning:

Midlertidig lønforbedring omfatter:

- a) tidsbegrænsede aftaler
- b) aftaler, hvor lønforbedringen er knyttet til en betingelse, og hvor det af parterne kan konstateres, om betingelsen fortsat er opfyldt.

De sidste 2 sætninger i stk. 3 samt ovenstående bemærkning er flyttet hertil fra Fællesaftale om lokal løndannelse. Den hidtidige forståelse ændres ikke herved, ligesom opsigelsesbestemmelserne i § 12 i Fællesaftalen er uændrede.

Funktionsløn, der ydes i form af tillæg aftalt den 1. juni 2002 eller senere, herunder tillæg aftalt med ikrafttræden fra 1. april til 31. maj 2002, er pensionsgivende.

Tidligere aftaler om funktionsløn, der er ydet som ikke-pensionsgivende tillæg, bevarer deres status som ikke-pensionsgivende tillæg, medmindre andet aftales.

I bilag 1 findes en række vejledende kriterier for funktionsløn.

§ 6. Kvalifikationsløn

Stk. 1

Kvalifikationsløn ydes ud over grundløn og eventuel funktionsløn. Kvalifikationsløn baseres på den enkelte medarbejders kvalifikationer. Kriterierne for kvalifikationerne tager udgangspunkt i objektive forhold som eksempelvis uddannelse og erfaring.

Bemærkning:

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

Stk. 2

1. **[O.11]** For socialrådgivere på grundløn 31 (pr. 1. januar 2012 grundløn 31 + 2.000 (31/3 2000-niveau)) og socialformidlere på grundløn 32 (pr. 1. januar 2012 grundløn 32 + 2.000 kr. (31/3 2000-niveau)), som gennemfører en relevant diplom- eller kandidatuddannelse, skal der indgås lokal forhåndsftale om, hvor meget gennemførelsen udløser i kvalifikationsløn. **[O.11]**

Lønseddeltekst: Diplom/kandidat

2. For ansatte, som omfattes af en ordning med jobbrokering, jobbytte, opgaverotation, jobvisitter mv., hvis formål er at give en bredere erfaringskvalifikation, skal der indgås lokal forhåndsftale om kvalifikationsløn.

Lønseddeltekst: Jobbytte mv.

3. Der skal lokalt tages stilling til honorering af relevant videreuddannelse, som ikke er nævnt ovenfor, enten via forhåndsftaler eller i de konkrete situationer.
4. Der skal lokalt tages stilling til hvilke erfaringskvalifikationer, der skal honoreres.
5. **[O.11]** Ved indplacering af jobkonsulenter m.fl., som ansættes inden for beskæftigelsesområdet på grundløn 31 (pr. 1. januar 2012 grundløn 31 + 2.000 kr. (31/3 2000-niveau)) for socialrådgivere og grundløn 32 (pr. 1. januar 2012 grundløn 32 + 2.000 kr. (31/3 2000-niveau)) for socialformidlere, skal der lokalt indgås aftale om kvalifikationsløn, når medarbejderen har relevant erfaring. **[O.11]**

Lønseddeltekst: Erfaring jobkons.

Stk. 3

Kvalifikationsløn aftales i øvrigt lokalt på grundlag af medarbejderens kvalifikationer. Kvalifikationsløn ydes som pensionsgivende tillæg - medmindre andet aftales - eller ved oprykning til højere løntrin.

Kvalifikationsløn kan anvendes til personalegrupper og enkelte ansatte.

Kvalifikationsløn er en varig løndel for den enkelte ansatte, medmindre andet særligt aftales.

Bemærkning:

De sidste 2 sætninger i stk. 3 er flyttet hertil fra Fællesaftale om lokal løndannelse. Den hidtidige forståelse ændres ikke herved, ligesom opsigelsesbestemmelserne i § 13 i Fællesaftalen er uændrede.

Kvalifikationsløn, der ydes i form af tillæg aftalt den 1. juni 2002 eller senere, herunder tillæg aftalt med ikrafttræden fra 1. april til 31. maj 2002, er pensionsgivende.

Tidligere aftaler om kvalifikationsløn, der er ydet som ikke-pensionsgivende tillæg, bevarer deres status som ikke-pensionsgivende tillæg, medmindre andet aftales.

I bilag 1 er anført en række vejledende kriterier for kvalifikationsløn.

§ 7. Resultatløn

Resultatløn ydes ud over grundløn og en eventuel funktionsløn og/eller kvalifikationsløn. Resultatløn baseres på opfyldelse af mål af enten kvantitativ eller kvalitativ karakter.

Resultatløn aftales lokalt. Resultatløn kan anvendes til grupper af medarbejdere og enkelte medarbejdere.

Resultatløn kan ydes som engangsbeløb eller som midlertidige tillæg.

Resultatløn er pensionsgivende, medmindre andet aftales.

Bemærkning:

Det er ikke en forudsætning for at indgå aftale om anvendelse af resultatløn, at den indsats, der honoreres, på forhånd er målsat. Resultatløn kan fx også gives i form af en individuel eller kollektiv bonuslignende ordning.

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.

§ 8. Personlig løngaranti, overgangstrin og personligt løntrin

Stk. 1

1. Socialrådgivere og socialformidlere, som var ansat den 31. marts 1998, bevarer i forbindelse med overgang til Ny Løn pr. 1. april 1998 som minimum deres hidtidige samlede faste løn inklusiv tillæg, herunder fx tillæg af decentral løn (personlig løngaranti).
2. Socialrådgivere, som var ansat den 31. marts 2000, bevarer i forbindelse med overgang til Ny Løn pr. 1. april 2000 som minimum deres hidtidige samlede faste løn inklusiv tillæg, herunder fx tillæg af decentral løn (personlig løngaranti).

Denne personlige løngaranti gælder, så længe de pågældende medarbejdere er ansat i samme stilling, som de var ansat i ved overgangen til Ny Løn.

Ændres beskæftigelsesgraden reguleres den personlige løngaranti tilsvarende.

Den del af lønnen, som hidtil har været reguleret med procentreguleringen, reguleres fortsat.

Stk. 2

1. Socialrådgivere, som ved overgang til Ny Løn pr. 1. april 1998 fik 1 overgangstrin,
2. socialformidlere, som ved overgang til Ny Løn pr. 1. april 1998 fik 2 overgangstrin, og
3. socialrådgivere, som ved overgang til Ny Løn pr. 1. april 2000 fik 1 personligt løntrin,

bevarer disse overgangstrin/personlige løntrin under ansættelse i ansættelsesmyndigheden.

Lønseddeltekst: Overgangstrin/tillæg

Stk. 3

Overgangstrin og personlige løntrin kan ikke modregnes i funktions- og kvalifikationsløns og eventuelt udligningstillæg under den pågældendes ansættelse i ansættelsesmyndigheden, dog bortset fra forfremmelser. Overgangstrin/personligt løntrin indgår ikke i vurderingen af, hvilken funktions- og kvalifikationsløns, der skal aftales for den pågældende fremover.

§ 9. Funktionærlov

For socialrådgivere og socialformidlere gælder vilkår efter Funktionærlovens bestemmelser, medmindre der er aftalt afvigelser herfra, jf. § 19. Opsigelse og § 21. Øvrige ansættelsesvilkår (månedslønnede).

Bemærkning:

Ansatte, som ikke er omfattet af Funktionærlovens anvendelsesområde, er tilføjet funktionærstatus ved aftale.

§ 10. Pension

Stk. 1

- a) For socialrådgivere oprettes pensionsordning i Pensionskassen for socialrådgivere og socialpædagoger.

Det samlede pensionsbidrag af de pensionsgivende løndele udgør følgende:

Stillingsbetegnelse	Samlet pensionsbidrag
Socialrådgivere på grundløn 31 [O.11] (pr. 1. januar: 2012 31 + 2.000 kr. (31/3 2000-niveau) [O.11] , 34 og 37	14,1%
Socialrådgivere på grundløn 41 + 3.900 kr. (31/3 2000-niveau)	14,5%
Socialrådgivere på grundløn 42 + 3.900 kr. (31/3 2000-niveau) eller højere	17,7%

- b) For socialformidlere oprettes pensionsordning i Sampension.

1. Det samlede pensionsbidrag af de pensionsgivende løndele udgør indtil 1. januar 2012 følgende:

Stillingsbetegnelse	Samlet pensionsbidrag
Socialformidlere på grundløn 32, 34, 37 og 41 + 3.900 kr. (31/3 2000-niveau)	15,5%
Socialformidlere på grundløn 42 + 3.900 kr. (31/3 2000-niveau) eller højere	17,7%

2. Det samlede pensionsbidrag af de pensionsgivende løndele udgør fra 1. januar 2012 følgende:

Stillingsbetegnelse	Samlet pensionsbidrag
[O.11] Socialformidlere på grundløn 32 + 2.000 kr. (31/3 2000-niveau), 34, 37 og 41 + 3.900 kr. (31/3 2000-niveau)	15,65% [O.11]
Socialformidlere på grundløn 42 + 3.900 kr. (31/3 2000-niveau) eller højere	17,7%

- c) For socialformidlere i Københavns Kommune oprettes pensionsordning i Sampension, når den ansatte

- a) er fyldt 21 år, og
b) har mindst 1 års sammenlagt beskæftigelse inden for kommuner, amter og regioner.

Det samlede pensionsbidrag udgør 15,5% **[O.11]**(pr. 1. januar 2012 15,65%)**[O.11]**

Egetbidraget udgør 1/3 af det samlede pensionsbidrag.

Stk. 2

Bestemmelsen i stk. 1 gælder ikke for pensionerede tjenestemænd fra staten, kommuner og statsfinansierede eller koncessionerede virksomheder og andre, der får egenpension eller understøttelse fra en pensionsordning, som det offentlige har ydet bidrag til.

Stk. 3

Grundløn, funktions- og kvalifikationsløn er pensionsgivende, medmindre andet er aftalt.

Pensionen beregnes af de pensionsgivende løndele.

Hvis funktions- og/eller kvalifikationsløn ydes ved indplacering på et højere løntrin, beregnes pensionen i forhold til det højere løntrin.

Hvis funktions- og/eller kvalifikationsløn ydes i form af tillæg, beregnes pensionsbidraget af dette tillæg.

Stk. 4

For deltidsbeskæftigede er betalt merarbejde, jf. § 14, pensionsgivende. Pensionen beregnes af de pensionsgivende løndele.

Stk. 5

Ansættelsesmyndigheden indbetaler pensionsbidraget

1. for socialrådgivere til Pensionskassen for socialrådgivere og socialpædagoger, Tuborg Boulevard 3, 2900 Hellerup.
2. for socialformidlere til Sampension, Tuborg Havnevej 14, 2900 Hellerup.
3. for socialformidlere, som pr. 30. juni 2006 får indbetalt pensionsbidrag til PFA Pension, Sundkrogsvej 4, 2100 København Ø, fortsætter indbetalingen til denne kasse

månedsvist bagud samtidig med lønudbetalingen.

Stk. 6

Pensionsforbedringer kan aftales lokalt ved anvendelse af lokal løndannelse. Pensionsforbedringer kan aftales som forhøjelse af pensionsbidrag efter stk. 1 og/eller nedsættelse evt. bortfald af karensbestemmelserne i stk. 1 c.

Stk. 7

[O.11] 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 skriftligt oplyse ansættelsesmyndigheden om:

- a) Størrelsen af den forhøjede indbetaling enten i form af et fast kronebeløb eller med en procent af den pensionsgivende løn.
- b) I hvilken periode forhøjelsen skal indbetales.

Bestemmelsen gælder pr. 1. januar 2012. Med henblik på lettest mulig administration af frivillige pensionsindbetalinger kan ansættelsesmyndigheden fastsætte procedurer for disse, som fx tidspunkt for fremsættelse af anmodninger og ændringer af indbetalinger mv. **[O.11]**

Stk. 8

For ansatte, der er fyldt 70 år, udbetales pensionsbidraget som løn, medmindre den ansatte ønsker bidraget indbetalt til en pensionsordning eller købe frihed.

Ved udbetaling som løn gælder følgende:

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

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

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

§ 11. ATP

1. For socialrådgivere og socialformidlere gælder følgende ATP-satser:

Antal timer pr. måned	C-sats	
	Egetbidrag pr. måned	Arbejdsgiverbidrag pr. måned
≥ 117 timer	57,60 kr.	115,20 kr.
≥ 78 timer og < 117 timer	38,40 kr.	76,80 kr.
≥ 39 timer og < 78 timer	19,20 kr.	38,40 kr.

2. [O.11] Med virkning fra 1. januar 2012 forhøjes ATP-satserne til:

Antal timer pr. måned	E-sats	
	Egetbidrag pr. måned	Arbejdsgiverbidrag pr. måned
≥ 117 timer	68,40 kr.	136,80 kr.
≥ 78 timer og < 117 timer	45,60 kr.	91,20 kr.
≥ 39 timer og < 78 timer	22,80 kr.	45,60 kr. [O.11]

3. Socialformidlere i Københavns Kommune er omfattet af ATP-sats A.

§ 12. Arbejdstid

Stk. 1

Arbejdstiden udgør 37 timer om ugen for fuldtidsbeskæftigede.

I Københavns Kommune er den gennemsnitlige ugentlige arbejdstidsnorm 37 timer.

Stk. 2

Arbejdstiden fordeles på ugens enkelte dage efter lokal aftale under hensyntagen til institutionens arbejdsgang.

Bemærkning:

Parterne er enige om, at arbejdstidens placering er omfattet af kommunalbestyrelsens ledelsesret. Man er dog samtidig enige om, at der ved fastsættelsen af en anden arbejdstid end ønsket af personalet skal iagttages saglige hensyn, eksempelvis hensyn til publikumsbetjening.

Stk. 3

For fuldtidsbeskæftigede inkluderer arbejdstiden 1/2 times daglig spisepause.

Stk. 4

For deltidsbeskæftigede inkluderer arbejdstiden 1/2 times daglig spisepause, hvis beskæftigelsen er mere end 4 timer pr. dag.

Stk. 5

Juleaftensdag, nytårsaftensdag og påskelørdag er fridage. Grundlovsdag og 1. maj er fridage fra kl. 12 i KL's forhandlingsområde.

I Københavns Kommune og Frederiksberg Kommune følges de regler for tjenestefrihed og fridage, der er gældende for ansættelsesmyndighedens tjenestemænd og tjenestestedet.

Bemærkning:

Bestemmelser vedrørende Frederiksberg Kommune og 1. maj findes i protokollat nr. 4.

§ 13. Fleksibel arbejdstid/plustid

Stk. 1

Der kan indføres bestemmelser om fleksibel arbejdstid/plustid på følgende vilkår:

Stk. 2

Fleksibel arbejdstid/plustid kan bringes i anvendelse på den enkelte arbejdsplads, når der mellem ansættelsesmyndigheden og den (lokale)repræsentant for Dansk Socialrådgiverforening/HK/KOMMUNAL er indgået rammeaftale herom. Rammeaftalen forsynes med opsigelsesbestemmelser.

Stk. 3

Herefter indgås individuel aftale mellem den enkelte ansatte og ansættelsesmyndigheden om forøgelse af arbejdstiden ud over (gennemsnitlig) 37 timer om ugen op til maksimalt (gennemsnitlig) 42 timer om ugen. Ordningen er frivillig.

Stk. 4

Lønnen forhøjes forholdsmæssig på grundlag af det aftalte timetal.

Stk. 5

Der indbetales pensionsbidrag af den forhøjede løn efter sædvanlige principper for indbetaling af pensionsbidrag.

Stk. 6

Den forhøjede løn udbetales under fravær, hvor der er ret til løn, fx fravær på grund af sygdom, barsel, ferie og omsorgsdage. Den forhøjede løn lægges også til grund ved beregning af fx efterindtægt.

Stk. 7

Eventuel rådighedsforpligtelse og rådighedstillæg fortsætter uændret, medmindre andet aftales.

Stk. 8

En individuel aftale kan af såvel den ansatte som ansættelsesmyndigheden 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. 9

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

Bemærkning:

Fleksibel arbejdstid/plustid anvendes inden for gældende arbejdstidsregler. Der henvises i øvrigt til Aftale om deltidsansattes adgang til højere tjenestetid, jf. § 21, stk. 1, nr. 15.

§ 14. Overarbejde/deltidsbeskæftigedes merarbejde

Stk. 1

[O.11] Ansatte på grundløn 31, 32, 34 og 37 **[O.11]** (pr. 1. januar 2012 grundløn 31 + 2.000 (31/3 2000-niveau), 32 + 2.000 kr. (31/3 2000-niveau), 34 og 37) er omfattet af stk. 3-11. **[O.11]**

Stk. 2

Ansatte på højere grundløn end løntrin 37 er ikke omfattet af stk. 3-11, men af Aftale om godtgørelse for merarbejde til tjenestemænd uden højeste tjenestetid, jf. § 19, nr. 17.

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 betales et tillæg på 26,56 kr. (31/3 2000-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

Overarbejde/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 optages drøftelse mellem de lokale parter 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 kan mellem de lokale parter træffes aftale om, at afspadsering finder sted på et senere tidspunkt.

Stk. 8

Beordret og kontrollabelt overarbejde/merarbejde honoreres således:

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. 12.00 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. §§ 4-7.

Bemærkning

Resultatløn, jf. § 3, der er udmøntet i form af engangsydelser, indgår ikke i beregningen.

Stk. 10

For socialrådgivere og socialformidlere betales overarbejde som følge af deltagelse i møder med offentlige myndigheder, politiafhøring eller retsmøder eller overarbejde som følge af tilsynsbesøg eller anbringelse af børn uden for hjemmet efter stk. 3, 5, 6, 7 og 8. Rejsetid i forbindelse med anbringelse af børn uden for hjemmet medregnes i arbejdstiden. Rejsetid mellem kl. 22.00 og kl. 8.00 medregnes dog ikke i arbejdstiden, når der er stillet soveplads til rådighed for den pågældende.

Stk. 11

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

Stk. 12

Arbejdet i Ungdommens Uddannelsesvejledning indebærer en fleksibel arbejdstilrettelæggelse, idet det er karakteriseret ved megen arbejdstid i eftermiddags- og aften timerne og manglende mulighed for en fast placering af den daglige arbejdstid.

Bemærkning:

Der henvises særskilt til bestemmelserne i Aftale om decentrale arbejdstidsaftaler, KL's Løn og Personale, afsnit 04.82, og Aftale om konvertering af ulempe-tillæg, KL's Løn og Personale, afsnit 04.86.

§ 15. Arbejde i forskudt tid og rådighedsvagt

Stk. 1

Aftale om arbejdstid forskudt tid, holddrift og rådighedsvagt med tilhørende Aftale om hviletid og fridøgn, gælder for socialrådgivere og socialformidlere, der

1. arbejder i forskudt tid, eller
2. pålægges rådighedsvagt i hjemmet.

Bemærkning:

Aftalerne findes i KL's Løn og Personale, afsnit 04.89 og afsnit 04.90.

Stk. 2

Forskudt tid opgøres pr. påbegyndt halve time pr. dag.

Stk. 3

Socialrådgivere og socialformidlere, hvis arbejdstid forud tilrettelægges som fast aften- og nattjeneste, får 3 timers frihed for hver fulde 37 timers tjeneste i aften- og nattjeneste, hvorved forstås tjeneste, der påbegyndes kl. 14 eller senere, og som strækker sig ud over kl. 17.

§ 16. Barns 1. og 2. sygedag

Stk. 1

Der kan gives hel eller delvis tjenestefrihed med løn til pasning af et sygt barn på dettes første og anden 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.

Bemærkning

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

Stk. 2

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

Stk. 3

Fravær efter denne bestemmelse noteres særskilt på de lister, der føres over ansattes sygefravær. Tjenestefriheden regnes ikke som sygdom.

§ 17. Tjenestefrihed

Stk. 1

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

Stk. 2

Ansættelsesmyndigheden har ansvaret for, at der er en ledig stilling efter endt tjenestefrihed.

Stk. 3

Der kan i overensstemmelse med hidtidig praksis gives overenskomstansatte adgang til ekstraordinær tjenestefrihed med hel eller delvis løn og eventuelt pensionsbidrag i studieøjemed, der af kommunalbestyrelsen skønnes at være i vedkommende kommunes interesse.

Bemærkning:

Der er ikke med bestemmelsen tilsigtet nogen ændring af hidtidig praksis vedrørende tjenestefrihed til efteruddannelseskurser og eksamen.

Stk. 4

På bevilget efteruddannelse/kursus sidestilles en undervisningsdag på mindst 6 undervisningstimer med en hel arbejdsdag.

§ 18. Udgifter ved tjenesterejser

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

§ 19. Opsigelse

Stk. 1

Funktionærlovens opsigelsesvarsler anvendes, når en ansat opsiges eller siger sin stilling op. Bestemmelsen i lovens § 5, stk. 2, om forkortet opsigelsesvarsel ved længerevarende sygdom (120-dages reglen) gælder dog ikke.

Stk. 2

Meddelelse om uansøgt afsked fremsendes til den ansatte. Der vedlægges en kopi af meddelelsen, som den ansatte kan udlevere til Dansk Socialrådgiverforening/HK's lokalafdeling ved dennes eventuelle inddragelse i sagen.

Stk. 3

Når den ansatte meddeles uansøgt afskedigelse, jf. stk. 2, underrettes Dansk Socialrådgiverforening/HK's lokalafdeling skriftligt herom. Underretningen skal indeholde sådanne oplysninger, at det fornødne grundlag for vurdering af afskedigelsen er tilstede, medmindre oplysningerne strider mod den tavshedspligt, som følger af henholdsvis Forvaltningsloven eller Straffeloven, herunder tavshedspligt med hensyn til personlige forhold.

Tilbageholder den afskedigende myndighed tavshedsbelagte oplysninger, orienteres Dansk Socialrådgiverforening/HK's lokalafdeling herom i forbindelse med underretningen. Samtidig orienteres om, at medarbejderen har fået kopi af meddelelsen om afsked med henblik på eventuel udlevering til Dansk Socialrådgiverforening/HK's lokalafdeling

Bemærkning:

Dansk Socialrådgiverforening
Toldbodgade 19 B
1253 København K

Adressefortegnelser over HK's lokalafdelinger findes i bilag 3 til kontor- og edb-overenskomsten, KL's Løn og Personale, afsnit 30.11.

Stk. 4

Dansk Socialrådgiverforening/HK's lokalafdeling kan kræve sagen forhandlet med afskedigelsesmyndigheden, hvis Dansk Socialrådgiverforening/HK's lokalafdeling skønner, at afskedigelsen ikke kan anses for rimeligt begrundet i den ansattes eller ansættelsesmyndighedens forhold. Dansk Socialrådgiverforening/HK's lokalafdeling 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 beskæftiget i ansættelsesmyndigheden i mindst 8 måneder på det tidspunkt, hvor opsigelsen meddeles, kan Dansk Socialrådgiverforening eller HK/KOMMUNAL kræve sagen indbragt for et afskedigelsesnævn, hvis der ikke opnås enighed ved en forhandling efter stk. 4. Et sådant krav skal fremsættes overfor ansættelsesmyndigheden inden for 1 måned efter forhandlingen med kopi til KL.

Stk. 6

Fra kravet om afskedigelsesnævnshandling efter stk. 5 er fremsat, fremsendes klageskrift normalt senest 10 uger fra dette tidspunkt. Svarskrift afgives herefter normalt inden 10 uger fra modtagelsen af klageskrift.

Efter afgivelse af svarskrift indgås snarest aftale mellem parterne om den videre procedure, herunder evt. frister for yderligere skriftveksling samt forslag til domsforhandling.

Kan enighed ikke opnås, overlades det til opmanden at tage stilling til den videre procedure.

Bemærkning:

Hvis parterne er enige om, at der er tale om en hastesag, indgås der samtidig hermed aftale om den videre procedure.

Hvis klageskrift fremsendes senere end 10 uger fra krav om nævnshandling er fremsat, vil 10 ugers fristen for fremsendelse af svarskrift blive forlænget tilsvarende.

Stk. 7

Et afskedigelsesnævn består af 5 medlemmer, hvoraf 2 udpeges af KL og 2 af Dansk Socialrådgiverforening/HK/KOMMUNAL, hvorefter disse 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.

Bemærkning:

Udpegning af opmand finder i øvrigt sted i henhold til bestemmelserne i Lov om Arbejdsretten og faglige voldgiftsretter, kap. 2.

Stk. 8

Afskedigelsesnævnet fastsætter selv sin forretningsorden.

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

§ 20. Tjenestemandshør

Socialrådgivere og socialformidlere har pligt til at give møde ved tjenestemandshør og afgive forklaring, og forhørslederen kan forlange udtalelser afgivet på ære og samvittighed. Vidnesbyrd kan dog nægtes, når besvarelsen af det stillede spørgsmål vil udsætte vidnet selv for tab af borgerlig agtelse eller velfærd. Den samme forpligtelse gælder ved behandling af afskedigelsesnævnsager.

§ 21. Øvrige ansættelsesvilkår (månedslønnede)

Følgende aftaler i Protokollat om generelle ansættelsesvilkår gælder (nummereringen henviser til Protokollatets numre – numre i parentes henviser til KL's Løn og Personale):

1. Ansættelsesbreve (04.11)
2. **[O.11]**Lønninger (04.30)**[O.11]**
4. Løngaranti for ansatte omfattet og opgave- og strukturreformen (04.32) og Løngaranti for ansatte i jobcentre (04.33)
6. Midlertidig tjeneste i højere stilling (funktion) (21.51)
7. Lønberegning/lønfradrag (04.38)
8. **[O.11]**Åremålsansættelse (04.50)**[O.11]**
12. Tilrettelæggelse af arbejdstid (04.81)
13. Decentrale arbejdstidsaftaler (04.82)
14. Deltidsarbejde (04.83)
15. **[O.11]**Deltidsansattes adgang til højere tjenestetid (04.85)**[O.11]**
16. Tidsbegrænset ansættelse (04.84)
17. Merarbejde for tjenestemænd uden højeste tjenestetid (21.52)
18. Konvertering af ulempetillæg (04.86)
19. Tele- og hjemmearbejde (04.87)
20. **[O.11]**Ferie (05.12)**[O.11]**
21. Barsel mv. (05.13) og **[O.11]**barselsudligning (05.14)**[O.11]**
22. Tjenestefrihed til uden løn (05.15)
23. **[O.11]**Seniorpolitik (05.21)**[O.11]** – se § 21A for supplerende bestemmelser
24. **[O.11]**Integrations- og oplæringsstillinger (05.25)**[O.11]**
25. Befordringsgodtgørelse
26. **[O.11]**Kompetenceudvikling (05.31)**[O.11]**– se § 21A for supplerende bestemmelser
27. **[O.11]**Socialt kapitel (05.41)**[O.11]**- se § 21A for supplerende bestemmelser
28. Virksomhedsoverenskomster (05.51)
29. Retstviftaftalen (05.61)
30. Aftale om kontrolforanstaltninger (05.65)
31. **[O.11]**SU og tillidsrepræsentanter (05.80)**[O.11]**
32. **[O.11]**MED og tillidsrepræsentanter (05.86)**[O.11]**
33. Sammenhængende personalepolitisk drøftelse
34. **[O.11]**Aftale om trivsel og sundhed (05.35)**[O.11]**
35. **[O.11]**Statistikgrundlag for de lokale forhandlinger (04.39)**[O.11]**

Bemærkning:

Protokollatet findes i KL's Løn og Personale, afsnit 04.00.

§ 21A. Supplerende ansættelsesvilkår

1. Seniorpolitik

[O.11] Socialrådgivere og socialformidlere er omfattet af supplerende aftale om seniordage, som giver de ansatte ret til yderligere fravær fra arbejdet (seniordage) med sædvanlig løn i:

- 3 dage i det kalenderår vedkommende fylder 60 år
- 2 dage i det kalenderår vedkommende fylder 61 år
- 1 dag fra det kalenderår vedkommende fylder 62 år.

Bemærkning:

Dagene supplerer de dage, der er aftalt med KTO. Samlet har de ansatte således ret til fravær fra arbejdet med sædvanlig løn i 5 dage fra det kalenderår, de fylder 60 år.

Vilkårene for afvikling af seniordage eller konvertering til enten bonus eller pension følger samme vilkår, som gælder for KTO-seniordagene, jf. Rammeaftale om seniorpolitik, KL's Løn og Personale, afsnit 05.21.

2. Kompetenceudvikling

Socialrådgivere og socialformidlere er omfattet af aftale om individuel kompetenceudvikling/udviklingsplan, jf. protokollat nr. 5.

Bemærkning:

Aftalen indebærer, at der skal udarbejdes en skriftlig udviklingsplan for den enkelte medarbejder. 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 og socialformidlere vil relevant efter-/videreuddannelse bl.a. være diplom- og kandidatuddannelser inden for det socialfaglige og beskæftigelsesmæssige område.

Parterne peger endvidere på supervision som relevant udviklingsværktøj.

3. Socialt kapital

Socialrådgivere og socialformidlere er omfattet af supplerende aftale om vilkår for ansatte i fleksjob, jf. protokollat nr. 6.[O.11]

Kapitel 3. Timelønnede

§ 22. Løn, lønberegning og lønudbetaling

Stk. 1

Timelønnen er 1/1924 af årslønnen i henhold til §§ 4-8.

Stk. 2

Lønnen udbetales månedsvis bagud.

Stk. 3

Socialrådgivere og socialformidlere får en specificeret oversigt over den udbetalte løn samt evt. indbetalte pensionsbidrag. Følgende tekst skal stå på specifikationen: ”1/3 af det samlede pensionsbidrag er egetbidraget”.

§ 23. Pension

Stk. 1

Ansættelsesmyndigheden opretter pensionsordning i henholdsvis Pensionskassen for socialrådgivere og socialpædagoger og Sampension for

1. socialrådgivere og socialformidlere, som
 - a) er fyldt 21 år, og
 - b) har været beskæftiget i mindst 8 timer i gennemsnit pr. uge i 52 uger inden for de seneste 8 år regnet fra 1. juni 2002, og/eller
2. socialrådgivere og socialformidlere, som allerede har opnået ret til pension i henhold til §§ 10A og 10B ved tidligere kommunal/amtskommunal beskæftigelse, omfattes straks af pensionsordningen.

Det samlede pensionsbidrag findes i § 10, stk.1. Egetbidraget udgør 1/3 af det samlede pensionsbidrag.

Pensionsordningen oprettes med virkning fra det tidspunkt, hvor alle betingelser er opfyldt.

Når pensionsretten er opnået, indbetales pensionsbidrag uanset timetal.

Bemærkning

For optjening af karenperioden se Protokollat om generelle ansættelsesvilkår, Kapitel 3, nr. 10. Opsamlingsordningen med tilhørende fortolkningsbidrag.

Stk. 2

I øvrigt gælder bestemmelserne i § 10, stk. 2, 3 og 5-8.

§ 24. Søgnehelligdage og fridage

Ansatte, som har været beskæftiget ved ansættelsesmyndigheden i mindst 6 arbejdsdage umiddelbart forud for en søgnehelligdag eller anden særlig dag, hvor kontoret holdes lukket, betales løn for disse dage. Betalingen udgør sædvanlig timeløn for det antal timer, den ansatte skulle have været beskæftiget.

§ 25. Opsigelse

For timelønnede socialrådgivere og socialformidlere, der er ansat beskæftigelse i 1 måned eller derunder – uden at der er aftalt et sluttidspunkt for ansættelsen – vil opsigelse fra såvel ansættelsesmyndighedens som den ansattes side kunne ske fra dag til dag.

§ 26. Øvrige ansættelsesvilkår (timelønnede)

Stk. 1

Socialrådgivere og socialformidlere er i øvrigt omfattet af følgende:

§ 3 Løn

- § 11 ATP
- § 12 Arbejdstid
- § 14 Overarbejde/deltidsbeskæftigedes merarbejde
- § 15 Arbejde i forskudt tid og rådighedsvagt
- § 18 Udgifter ved tjenesterejser
- § 20 Tjenestemandsförhör
- § 21 Øvrige ansættelsesvilkår (månedslønnede), nr. 1, 2, 12-16, 18-23, 25, 28-35
- § 21A **[O.11]**Supplerende ansættelsesvilkår, pkt. 1 og 3 (pkt. 1 gælder kun indtil 31. december 2011)**[O.11]**

Stk. 2

Socialrådgivere og socialformidlere, som er omfattet af Funktionærlovens anvendelsesområde, er omfattet af § 9 Funktionærlov.

Bemærkning:

Bestemmelsen vedrører socialrådgivere og socialformidlere, som overvejende er beskæftiget med funktionærarbejde i gennemsnitlig mindst 8 timer pr. uge i højst 1 måned.

Kapitel 4. Ikrafttræden og opsigelse

§ 27. Ikrafttræden og opsigelse

Stk. 1

Overenskomsten gælder fra 1. april 2011.

Stk. 2

Overenskomsten kan opsiges med 3 måneders varsel til en 31. marts, dog tidligst til den 31. marts 2013. Opsigelsen skal ske skriftligt.

Stk. 3

Indtil der indgås en ny overenskomst, fastsættes aflønningen efter den Aftale om lønninger til kommunalt ansatte, der gælder ved opsigelsen af overenskomsten.

København, den 7. juli 2011

For

KL

Kjeld Hansen

Anne G. Sørensen

For

Dansk Socialrådgiverforening

Ulrik Frederiksen

S. Fagerlund

For

HK/Kommunal

Bodil M. Otto

Steen V. Kristensen

Protokollat 1 – ledere og souschefer ved forsorgshjem og krisecentre, der drives i henhold til §§ 109 og 110 i lov om social service

Socialrådgivere og socialformidlere, der ansættes som leder eller souschef ved forsorgshjem eller krisecentre, er omfattet af overenskomsten med følgende ændringer:

§ 1. Grundløn

Stk. 1

Stillingsbetegnelse	Løntrin	
	Løntrin	Tillæg Kr. (31/3 2000-niveau)
Leder	41	3.500
	49	3.500
Souschef	36	4.000
	42	4.000

Lønseddeltekst: Grundløn og grundlønstillæg

Stk. 2

For ledere og souschefer, der var ansat pr. 31. marts 2003, og til hvem ansættelsesmyndigheden har valgt at give grundlønforbedring pr. 1. april 2003 som et pensionsgivende grundlønstillæg svarende til forskellen mellem gammel og ny grundløn, er grundlønnen mindst

Stillingsbetegnelse	Grundløn – løntrin og tillæg
Leder	39 + 3.500 kr. (31/3 2000-niveau) eller 48 + 3.500 kr. (31/3 2000-niveau)
Souschef	33 + 4.000 kr. (31/3 2000 niveau eller) 40 + 4.000 kr. (31/3 2000 niveau)

Det pensionsgivende grundlønstillæg bevares uændret.

Lønseddeltekst: Grundløn og grundlønstillæg

§ 2. Funktionsløn

Stk. 1

1. Institutionsledere ved forsorgshjem og krisecentre på
 - a) grundløn 49 + 3.500 kr. (31/3 2000.niveau) og 48 + 3.500 kr. (31/3 2000-niveau) ydes et pensionsgivende funktionstillæg på 8.800 kr. (31/3 2000-niveau),
 - b) grundløn 41 + 3.500 kr. (31/3 2000-niveau) og 39 + 3.500 kr. (31/3 2000.niveau)) ydes et pensionsgivende funktionstillæg på 24.400 kr. (31/3 2000-niveau).

Lønseddeltekst: Institutionsleder

2. Souschefer ved forsorgshjem og krisecentre på
 - a) grundløn 36 + 4.000 kr. (31/3 2000.niveau) og 33 + 4.000 kr. (31/3 2000-niveau)) ydes et pensionsgivende funktionstillæg på 14.000 kr. (31/3 2000-niveau),
 - b) grundløn 42 + 4.000 kr. (31/3 2000-niveau) og 40 + 4.000 kr. (31/3 2000-

niveau)) ydes et pensionsgivende funktionstillæg på 14.800 kr. (31/3 2000-niveau).

Lønseddeltekst: Souschefstillæg

Stk. 2

Til ansatte, som har ansvaret for vejledning og undervisning af praktikanter på institutionen, skal der lokalt aftales et funktionstillæg.

Stk. 3

Den lokale aftale om funktionsløn kan indebære en stillingsmæssig klassificering (lønfastsættelse) af stillingen således, at stillingen slås op med en forud aftalt funktionsløn.

§ 3. Personlig løngaranti og overgangstrin

Ansatte, som i forbindelse med overgang til ny løndannelse pr. 1. april 1998, blev ydet 1 – 2 løntrin som overgangsordning, bevarer denne ordning under ansættelsen i en stilling af tilsvarende karakter inden for ansættelsesområdet.

Lønseddeltekst: Overgangstrin

§ 4. Pension

Stk. 1

Der oprettes pensionsordning i Pensionskassen for socialrådgivere og socialpædagoger for socialrådgivere og i Sampension for socialformidlere.

Stk. 2

Det samlede pensionsbidrag udgør 17,7%.

Bemærkning:

Egetbidraget udgør 1/3 af det samlede pensionsbidrag.

København, den 7. juli 2011

For

KL

Kjeld Hansen

Anne G. Sørensen

For

Dansk Socialrådgiverforening

Ulrik Frederiksen

S. Fagerlund

For

HK/Kommunal

Bodil M. Otto

Steen V. Kristensen

Protokollat 2 - "Hjemme-hos"-socialrådgivere og "hjemme-hos"-socialformidlere

1. Ved "hjemme-hos"-socialrådgivere/-socialformidlere forstås socialrådgivere/socialformidlere, som ansættes til varetagelse af midlertidige støtteforanstaltninger, der udføres i klienters hjem i medfør af bestemmelserne i Servicelovens § 52, stk. 3, nr. 2.
2. Socialrådgivere/socialformidlere forudsættes ansat til kontinuerlig udførelse af støttefunktioner, men kan dog ansættes for en tidsbegrænset periode af indtil 6 måneders varighed. Tidsbegrænset ansættelse herudover kan alene ske efter aftale med Dansk Socialrådgiverforening eller HK/KOMMUNAL
3. Hvis den aftalte arbejdstid - incl. eventuel tid til forberedelse, konferencetimer og supervision mv. - undtagelsesvis ikke kan udfyldes med støttefunktioner, er socialrådgiveren/socialformidleren forpligtet til beskæftigelse ved andet socialrådgiver-/socialformidlerarbejde, fx i social- og sundhedsforvaltningen.

København, den 7. juli 2011

For

KL

Kjeld Hansen

Anne G. Sørensen

For

Dansk Socialrådgiverforening

Ulrik Frederiksen

S. Fagerlund

For

HK/Kommunal

Bodil M. Otto

Steen V. Kristensen

Protokollat 3 - Miljøsocialrådgivere og miljøsocialformidlere

1. Miljøsocialrådgivere/-socialformidlere ansættes til at udføre miljøarbejde, hvorved forstås en forebyggende/opsøgende og udviklende social indsats i boligområder og andre væresteder i klienternes nærmiljø (bl.a. med det formål at styrke og opbygge klienternes sociale liv ("netværk")).
2. Miljøsocialrådgivere/-socialformidlere udfører hovedparten af deres arbejde i miljøet uden for den traditionelle social- og sundhedsforvaltning.
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 til årligt ulempetillæg.

København, den 7. juli 2011

For

KL

Kjeld Hansen

Anne G. Sørensen

For

Dansk Socialrådgiverforening

Ulrik Frederiksen

S. Fagerlund

For

HK/Kommunal

Bodil M. Otto

Steen V. Kristensen

Protokollat 4 – Frederiksberg Kommune – 1. maj

1. maj er en arbejdsdag.

Som kompensation til de medarbejdergrupper, der hidtil har haft fri den 1. maj, tillægges 6½ time årligt til hver medarbejder. For deltidsansatte foretages reduktion i forhold til beskæftigelsesgraden.

Friheden afholdes samlet eller delt efter aftale mellem den enkelte medarbejder og dennes leder

København, den 7. juli 2011

For

KL

Kjeld Hansen

Anne G. Sørensen

For

Dansk Socialrådgiverforening

Ulrik Frederiksen

S. Fagerlund

Protokollat 5 – Individuel kompetenceudvikling/udviklingsplan

Aftale om kompetenceudvikling indgået mellem KTO og KL gælder for ansatte omfattet af denne overenskomst.

I tilknytning til aftalen er aftalt følgende:

Der henvises til vejledning om Aftale om individuel kompetenceudvikling/udviklingsplan, som findes her: www.personaleweb.dk.

Der henvises endvidere til www.kompetenceweb.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 (fx kompetencegivende uddannelser, som er arbejdsmæssigt relevante) og kompetenceudvikling i bredere forstand.

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

§ 2. Individuel udviklingsplan og opfølgning

Stk. 1

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

Bemærkning:

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.

[O.11]I forbindelse med udarbejdelse af udviklingsplaner for ledere henledes opmærksomheden på retten til lederuddannelse for ledere efter pkt. 27 i trepartsaftale af 17. juni og pkt. 14 i trepartsaftale af 1. juli 2007 samt faktaark pkt. III.3.**[O.11]**

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, fx på grund af barsel, længerevarende sygdom e.l.

§ 3. Drøftelse

Stk. 1

[O.11] Det øverste medindflydelses- og medbestemmelsesudvalg kan drøfte ansættelsesmyndighedens 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

Ansættelsesmyndigheden og organisationernes (lokale) repræsentant drøfter tilrettelæggelsen af udarbejdelsen af udviklingsplanerne. De lokale parter gør status over udarbejdelse af planerne og drøfter erfaringerne med anvendelsen af disse. Denne status sker så vidt muligt årligt, dog mindst én gang i overenskomstperioden. **[O.11]**

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 7. juli 2011

For

KL

Kjeld Hansen

Anne G. Sørensen

For

Dansk Socialrådgiverforening

Ulrik Frederiksen

S. Fagerlund

For

HK/Kommunal

Bodil M. Otto

Steen V. Kristensen

Protokollat 6 – Aftale om vilkår for ansatte i fleksjob

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

Stk. 1

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.

Stk. 2

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. 3

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

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

København, den 7. juli 2011

For

KL

Kjeld Hansen

Anne G. Sørensen

For

Dansk Socialrådgiverforening

Ulrik Frederiksen

S. Fagerlund

For

HK/Kommunal

Bodil M. Otto

Steen V. Kristensen

Protokollat 7 - Aftaler om nedgang i kontantløn ved indgåelse af lokale aftaler om personalegoder

Parterne er enige om, at der mellem ansættelsesmyndigheden og (lokale) repræsentanter for den forhandlingsberettigede organisation kan indgås aftale om, at ansættelsesmyndigheden 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.

Lønafledte 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 ansættelsesmyndigheden og den ansatte.

Parterne er enige om, at hidtidig kommunal 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 Kommunernes Lønningsnævn kan den enkelte kommune indgå aftaler om nedgang i kontantløn for personalegoder efter følgende retningslinjer og i det nævnte omfang:

1. Aftalerne må kun vedrøre skattebegünstigede personalegoder og skal være overensstemmende med skattelovgivningen.
2. Ansættelsesmyndigheden 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, helbredsbedømmelse, zoneterapi).

Specifikt vedr. sundhedsordninger kan der ikke etableres ordninger for medarbejdere, omfattet af kommunale overenskomster, i form af nedgang i kontantløn, hvor den konkrete ordning betyder, at disse medarbejdere får en fortrinsadgang til offentlige ydelser eller tilsva-

rende ydelser udbudt af private udbydere. Dette betyder, at almindelige regler om visitation skal følges.

c) Befordring

Ordninger der har til formål at understøtte rekruttering og fastholdelse af medarbejdere, hvor arbejdspladsens geografiske placering og/eller medarbejders bopælsstatus vil kunne virke hæmmende herfor.

(fx parkeringsplads/-kort, offentlig transport (bus, tog, fly), brobizz/færge-abonnement).

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

Bemærkning:

Organisationen har tilkendegivet, at protokollatet er indgået på grundlag af Kommunernes Lønningsnævns beslutning om, hvad der er adgang til at indgå aftale om jfr. pkt. 3 a-d i ovenstående bemærkning. KL har tilkendegivet, at organisationen orienteres om evt. ændringer heri, således at organisationen gives mulighed for at opsiges protokollatet jfr. 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 7. juli 2011

For

KL

Kjeld Hansen

Anne G. Sørensen

For

Dansk Socialrådgiverforening

Ulrik Frederiksen

S. Fagerlund

For

HK/Kommunal

Bodil M. Otto

Steen V. Kristensen

Bilag 1 - Vejledende kriterier for funktions- og kvalifikationsløn

Funktionsløn

Der skal lokalt anvendes kriterier for funktionsløn, der er rettet både mod socialrådgivere/-formidlere og ledere.

Vejledende kriterier

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

- Familiebehandling i forvaltningsregi
- Bevillingskompetence
- Faglig kompetence
- Udarbejdelse af handleplaner
- Behandling af ansøgninger
- Bredde i opgavesammensætningen
- Specialist inden for et delområde
- Selvstændig rådgivningsfunktion
- Projektdeltagelse eller -ledelse
- Manglende faglig ledelse
- Økonomisk og/eller faglig kompetence
- Omstillings- og udviklingsopgaver
- Tværororganisatoriske opgaver
- Koordinationsopgaver
- Faglig ledelse
- Supervisionsopgaver/kollegial supervision
- Udarbejdelse af informationsmateriale
- Metodeudvikling i socialt arbejde
- Visitation
- Undervisning
- Udredningsarbejde
- Forskning
- Sekretariatsbetjening af udvalg og nævn
- Forhandlingsopgaver
- Budgetansvar, budgetstyring
- Personaleansvar, fx målt på kompetence og antal underordnede
- Souschef- eller stedfortræderfunktion
- Integrationsarbejde med flygtninge/indvandrere
- Aktiveringsområdet (Lov om aktiv socialpolitik/aktiv lov)

- Konsulentfunktion i forbindelse med interne og eksterne samarbejdspartnere
- Konsulent i forhold til institutioner
- Arbejde med særligt belastede klientgrupper

Vejledende kriterier for ledere og souschefer ved forsorghjem og krisecentre

- Antal beboere/brugere af institutionen
- Beboer-/brugersammensætning institutioner
- Antal beskæftigede ved institutionen
- Ledelsesansvar i forhold til områder, der ligger uden for institutionen
- Kompetence i forhold til budget og personaleledelse
- Vejlednings- og konsulentopgaver i forhold til praktikanter og eksterne samarbejdspartnere.

Bestemmelsen om stillingsmæssig lønfastsættelse indebærer, at der skal indgås aftale om den løn (grundløn og funktionsløn), hvormed stillingen opslås. For den konkrete stillingsindehaver kan der ud over den stillingsmæssige klassificering aftales personlig funktions- og kvalifikationsløn.

Kriterierne er ikke prioriterede eller udtømmende og passer ikke nødvendigvis til alle stillingstyper.

Kvalifikationsløn

Jobkvalificering

Ved indgåelse 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 konfliktløsningserfaring
- Personligt udviklende kurser
- Faglig eller personlig udvikling opnået gennem andre læringsformer.

Vejledende kriterier for ledere og souschefer ved forsorghjem og krisecentre

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

Vejledende kriterier i øvrigt

Den lokale fastsættelse af kvalifikationsløn kan herudover bl.a. tage udgangspunkt i følgende kriterier:

- Efter- og videreuddannelse, fx: Supervisionsuddannelse, terapeutisk uddannelse, Merkonom eller masteruddannelse
- Erfaring fra tilsvarende eller lignende områder erhvervet før ansættelsen.

Personlige kvalifikationer

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