



**OVERENSKOMST FOR
SOCIALPÆDAGOGER
OG SOCIALRÅDGIVERE

SOCIALKONSULENTER**

Den Sociale Udviklingsfond

Socialpædagogernes

Landsforbund

Dansk Socialrådgiverforening

1. marts 2020 – 1. marts 2023

Indholdsfortegnelse

AFSNIT 1. OMRÅDE.....	2
§ 1. OVERENSKOMSTENS OMRÅDE.....	2
AFSNIT 2. MÅNEDSLØNNEDE.....	2
§ 2. MÅNEDSLØNNEDE.....	2
§ 3. FUNKTIONÆRLOV.....	2
§ 4. LØN.....	2
§ 5. STILLINGSTILLÆG TIL AFDELINGSLEDERE.....	3
§ 6. DELTIDSBESKÆFTIGELSE.....	3
§ 7. NATTEVAGT.....	3
§ 8. PENSION.....	4
§ 9. ARBEJDSSTID.....	4
§ 10. LØNUDBETALING.....	5
§ 11. ANSÆTTELSESBREV.....	5
§ 12. FERIE.....	6
§ 13. TILLÆGSFERIE.....	6
§ 14. FRAVÆR FRA TJENESTEN UNDER GRAVIDITET, BARSEL OG ADOPTION.....	6
§ 15. OMSORGS-DAGE.....	8
§ 16. TJENESTEFRIHED AF TVINGENDE FAMILIEMÆSSIGE ÅRSAGER.....	8
§ 17. BØRNS SYGDOM.....	9
§ 18. TJENESTEFRIHED.....	9
§ 19. KURSER OG EFTERUDDANNELSE.....	9
§ 20. BEFORDRINGSGODTGØRELSE OG REJSETILLÆG.....	9
§ 21. OPSIGELSE.....	10
§ 22. FRIGØRELSESATTESTER.....	10
§ 23. SENIORORDNING.....	10
§ 24. SUNDHEDSORDNING.....	12
AFSNIT 3. TIMELØNNEDE.....	12
§ 25. LØN.....	12
§ 26. ARBEJDSSTID.....	12
§ 27. ROLLEMODEL.....	12
AFSNIT 4. FÆLLES BESTEMMELSER.....	13
§ 28. HOVEDAFTALEN MELLEM DA OG LO.....	13
§ 29. OPSLAG AF STILLINGER.....	13
§ 30. TILLIDSMANDSREGLER.....	13
§ 31. IKRAFTTRÆDEN OG OPSIGELSE.....	16
BILAG 1 – LØNSATSER, PENSION OG TILLÆG.....	17
PROTOKOLLATER.....	19
NR. 1 NYE FUNKTIONS- OG STILLINGSKATEGORIER.....	19
NR. 2 FORSKELLIGE BESTEMMELSER.....	20
NR. 3 AFDELINGER OMFATTET AF OVERENSKOMSTEN.....	21

AFSNIT 1. OMRÅDE

§ 1. OVERENSKOMSTENS OMRÅDE

Stk. 1. Overenskomsten omfatter socialrådgivere og pædagoger- socialkonsulenter, der ansættes af Den Sociale Udviklingsfond (SUF) direkte i SUF eller i anpartsselskaber ejet af SUF, hvor det mellem overenskomstens parter er aftalt, at overenskomsten finder anvendelse (jf. protokollat nr. 3).

Stk. 2. Overenskomstens parter er enige om, at personer med andre kvalifikationer også kan omfattes af overenskomsten.

Stk. 3. Etablering af nye funktions- og stillingskategorier kan kun finde sted efter forhandling med en tillidsrepræsentant.

AFSNIT 2. MÅNEDSLØNNEDE

§ 2. MÅNEDSLØNNEDE

Omfatter medarbejdere, som:

- har en gennemsnitlig arbejdstid på mindst 8 timer om ugen, og
- er ansat til mere end en måneds beskæftigelse.

§ 3. FUNKTIONÆRLOV

Stk. 1. For månedslønnede medarbejdere efter denne overenskomst gælder Funktionærlovens bestemmelser, med mindre andet fremgår af denne overenskomst.

§ 4. LØN

Stk. 1. Medarbejdere omfattet af overenskomsten indplaceres ved ansættelsen på et af følgende løntrin: A, 0, 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9 og 10. Jf. bilag 1

Løntrinene A, 0 og 1 kan alene anvendes ved ansættelse af ufaglærte uden pædagogisk erfaring, ved ansættelse af uddannede med under 2 års erfaring og i forbindelse med vikaransættelser. Alle øvrige indplaceres som udgangspunkt på løntrin 2.

Oprykning til nyt løntrin sker efter 1 års beskæftigelse. Løntrin 10 er slutløn.

For aktivitetsmedarbejdere, både faste og timelønnede vikarer, nattevagter, sociale viceværter, madfar/madmor, morgenåbner og lignende er løntrin 4 slutløn.

Stk. 2. Ved ansættelse som afdelingsleder indplaceres man på løntrin 8 eller 9. Jf. bilag 1

Stk. 3. Herudover kan der (i særlige tilfælde) aftales individuelle aflønninger på grundlag af en konkret stillings vurdering.

Stk. 4. Der afholdes forhandling i overenskomstperioden mellem Den Sociale Udviklingsfond og tillidsrepræsentanterne med henblik på en regulering af lønnen pr. 1. marts. Forhandlingerne afholdes uden konfliktret.

§ 5. STILLINGSTILLÆG TIL AFDELINGSLEDERE

Stk. 1. Til en afdelingsleder ydes følgende tillæg afhængig af antal årsværk i afdelingen:

- Ved 0-4 årsværk ydes et tillæg på kr. 6.000,00 per måned.
- Ved 5-8 årsværk ydes et tillæg på kr. 9.000,00 per måned.
- Ved 9-15 årsværk ydes et tillæg på kr. 12.000,00 per måned.
- Ved 16+ årsværk ydes et tillæg på kr. 15.000,00 per måned.

Opgørelsen af antal årsværk tælles således: Lederen tæller selv med som ét årsværk. Timelønnede tælles ikke med. Alle fastansatte tælles med, med den grad de arbejder.

Udpeges der i forbindelse med afdelingslederens fravær af mindst en uges varighed en stedfortræder, udbetales denne et tillæg på kr. 1.000,00 per uge i den tid hvervet som stedfortræder varetages under afdelingslederens fravær.

Stk. 2. Tillæg efter § 5 er pensionsgivende.

§ 6. DELTIDSBEKÆFTIGELSE

Stk. 1. For deltidsbeskæftigede reduceres lønandelene i § 4, stk. 1 samt tillæg i forhold til den nedsatte arbejdstid. Stjerner dage opgøres i forhold til ansættelsesgraden jf. § 9, stk. 6.¹

Stk. 2. Deltidsbeskæftigede kan ansættes med fuld rådighedsforpligtigelse. Såfremt rådighedsgraden afviger fra ansættelsesgraden vil det fremgå af ansættelsesbrevet og rådighedstillægget jf. § 9, stk. 7, følger da rådighedsgraden.

Stk. 3. Deltidsbeskæftigedes merarbejde afspadsreses i forholdet 1:1. Afspadseringen tilrettelægges efter aftale med den nærmeste leder.

Såfremt afspadsring ikke er givet ved udgangen af den måned, der følger efter den, i hvilken arbejdet er præsteret, udbetales de opsparede timer i forholdet 1:1.

¹ I forhold til stjerner dage henvises til notat.

§ 7. NATTEVAGT

Stk. 1. I afdelinger der arbejder med faste nattevagter sker ansættelse af nattevagter efter reglerne for deltidsbeskæftigede. Der er for nattevagter ikke tilknyttet en rådighedsforpligtigelse.

Stk. 2. Sovende nattevagter honoreres med 2/3 af timelønnen inklusiv relevante tillæg. Sovende nattevagt skal have mulighed for 5 timers sammenhængende hvile. Er det ikke muligt aflønnes den pågældende vagt efter stk. 1.

Stk. 3. Nattevagter kan tildeles et timeantal der overstiger det faktiske antal timer knyttet til nattevagter, det ekstra timetal dækker deltagelse i personalemøder, supervision og lignende fællesaktiviteter.

Stk. 4. Akutte ikke skemalagte nattevagter afregnes med kr. 800,00 pr. vagt. (Afrusning, sygdom hos fast nattevagt).

§ 8. PENSION

Stk. 1. Den Sociale Udviklingsfond indbetaler et pensionsbidrag på 17,5% for medarbejdere omfattet af overenskomstens afsnit 2.

Pensionsbidraget reguleres i overenskomstperioden i overensstemmelse med bilag 1.

Stk. 2. Pensionsindbetalinger jf. stk. 1, starter fra ansættelsestidspunktet.

Stk. 3. Den Sociale Udviklingsfond indbetaler pensionsbidraget til enten PKA el. en anden af Medarbejderen valgt kollektiv el. individuel pensionsordning.

§ 9. ARBEJ DSTID

Stk. 1. Den gennemsnitlige ugentlige arbejdstid er 37 timer inklusive 1/2 times daglig spisepause. På dage med fastlagt arbejdstid ud over 7,4 timer gives ret til yderligere 1/2 times spisepause med løn.

Stk. 2. Arbejdstidens placering tilrettelægges lokalt primært på ugens 5 første dage, dog således, at der tages hensyn til arbejds udførelse.

Stk. 3. Juleaftensdag, nytårsaftensdag, fredag efter Kristi Himmelfarts dag, 1. maj og Grundlovsdag betragtes som fridage, dog således, at der tages hensyn til arbejds udførelse.

Stk. 4. Ved tjeneste uden for arbejdspladsen medregnes rejsetiden til og fra arbejdspladsen som arbejdstid.

Stk. 5. Aftalt arbejde på helligdage afspadseres samlet indenfor den efterfølgende måned i forholdet 1:1. Afspadseringen tilrettelægges efter aftale med den nærmeste leder under hensyntagen til arbejds udførelse.

Månedslønnede medarbejdere med rådighedsforpligtigelse

Stk. 6. Som kompensation for at arbejde med rådighedsforpligtigelse optjener socialkonsulenter på fuld tid, frihed i form af "stjerner dage". Der kan afholdes op til 10 stjerner dage pr. år. Antallet af "stjerner dage" følger ansættelsesgraden.

Stjerner dage afholdes som enkelt dage. Afholdelse af "stjerner dage" tilrettelægges af nærmeste leder efter forudgående drøftelse med medarbejderne. I forbindelse med en medarbejders fratræden forudsættes ikke afholdte "stjerner dage" altid afviklet i opsigelsesperioden. "Stjerner dage" vil således ikke kunne falde til udbetaling. Tilsvarende kan stjerner dage ikke overføres fra et kalenderår til det næste.²

Stk. 7. Som kompensation for at nødvendigt overarbejde afspadseres time for time uden procenttillæg samt som kompensation for fleksibel arbejdstid samt den mentale parathed forbundet med forpligtelsen til at stå til rådighed, ydes til de medarbejdere med fuld rådighedsforpligtigelse et rådighedstillæg jf. bilag 1. Er der tale om medarbejdere på reduceret tid gives tillægget forholdsmæssigt, jf. dog § 6, stk. 2, det samme gælder i forhold til medarbejdere på fuld tid, men med reduceret rådighedsforpligtigelse, her følger rådighedstillægget rådighedsgraden.

Stk. 8. Tillægget er pensionsgivende.

Månedslønnede medarbejdere med begrænset rådighedsforpligtigelse

Stk. 9. Det kan mellem ledelsen og den lokale afdeling af DS/SL eller tillidsrepræsentanten aftales, at der til nyansatte, der arbejder efter en fast arbejdsplan, og som i forhold til andre medarbejdere har en begrænset rådighedsforpligtigelse, og som får honoreret eventuelt overarbejde med tillæg på 50 % per time, ikke ydes det i stk. 7, nævnte tillæg.

Månedslønnede medarbejdere uden rådighedsforpligtigelse

Stk. 10. Medarbejdere ansat med faste arbejdstider og derfor uden rådighedstillæg jf. stk. 6, honoreres i forbindelse med overarbejde med et tillæg på 50 % per time.

Stk. 11. Overarbejdsbetaling ydes kun for beordret overarbejde.

§ 10. LØNUDBETALING

Stk. 1. Lønnen udbetales månedsvis bagud, og medarbejderen får en lønseddel med en specificeret oversigt over det udbetalte beløb samt eventuelle indbetalte pensionsbidrag.

§ 11. ANSÆTTELSESBREV

Stk. 1. Den Sociale Udviklingsfond udfærdiger til medarbejderen, hvis ansættelsesforholdet har

² I forhold til stjerner dage henvises til notat.

en varighed på mere end 1 måned, og hvis gennemsnitlige ugentlige arbejdstid overstiger 8 timer, et ansættelsesbevis, der skal indeholde de lovpligtige oplysninger jf. Lov om ansættelsesbeviser. Ansættelsesbrevet skal gives medarbejderen senest en måned efter, at ansættelsesforholdet er påbegyndt

Stk. 2. Såfremt Den Sociale Udviklingsfond ikke har udfærdiget et ansættelsesbevis inden for den frist, der er nævnt i stk. 1, eller ansættelsesbrevet er mangelfulgt, fremsætter medarbejderen eller dennes repræsentant skriftligt påkrav over for ledelsen.

Stk. 3. Svarer Den Sociale Udviklingsfond ikke inden for en frist af 15 dage fra modtagelsen af ovennævnte meddelelse, kan sagen rejses fagretligt.

Stk. 4. Ved fratræden har medarbejderen efter anmodning krav på skriftlig bekræftelse af ansættelsesforholdet, herunder stillingsbetegnelse samt perioden for ansættelsen.

§ 12. FERIE

Stk. 1. Der afholdes ferie i overensstemmelse med ferieloven.

Stk. 2.

Udbetaling april 2020:

Der udbetales med lønnen i april 2020 et særligt ferietillæg på 3% af den pensionsgivende løn for månederne januar 2019 – august 2019 og på 2% af den pensionsgivende løn for månederne september 2019 – december 2019.

Udbetaling maj 2021:

Der udbetales med lønnen i maj 2021 et særligt ferietillæg på 2% af den pensionsgivende løn for månederne januar 2020 – februar 2020 og på 2,5% af den pensionsgivende løn for månederne marts 2020 – august 2020 og på 3,5% af den pensionsgivende løn for månederne september 2020 – maj 2021.

Udbetaling august 2021:

Der udbetales med lønnen i august 2021 et særligt ferietillæg på 3,5% af den pensionsgivende løn for månederne juni 2021 – august 2021.

Udbetaling fra maj 2022 og frem:

Herefter udbetales der hvert år med maj og august lønnen et ferietillæg for de henholdsvis 9 og 3 umiddelbart foregående måneder inklusiv udbetalingsmåneden. Ferietillægget er på 3,5% af den pensionsgivende løn.

§ 13. FERIEFRIDAGE

Stk. 1. Der gives hvert ferieår feriefridage svarende til maksimalt 5 arbejdsdage.

Stk. 2. Feriefridage optjenes med 0,42 dage pr. måned og må afholdes fra og med måneden umiddelbart efter optjeningsmåneden.

Stk. 3. Feriefridage betragtes altid som afviklet i opsigelsesperioden. Feriefridage vil således ikke blive udbetalt i forbindelse med fratræden.

Stk. 4. Efter forudgående aftale med Den Sociale Udviklingsfonds direktør kan ej afholdt ferie og feriefridage overføres til kommende ferieår.

§ 14. FRAVÆR FRA TJENESTEN UNDER GRAVIDITET, BARSEL OG ADOPTION

Stk. 1. **Graviditetsorlov.** Moderen er berettiget til fravær fra arbejdet på grund af graviditet fra 8 uger før forventet fødsel. Der ydes i perioden sædvanlig løn.

Stk. 2. **Barselorlov.** Moderen er berettiget til fravær i 14 uger efter fødslen. Der ydes i perioden sædvanlig løn.

Stk. 3. **Fædreorlov.** Faderen har ret til fravær i 4 uger i forbindelse med fødslen, eller efter aftale med virksomheden indenfor de første 14 uger. Der ydes i perioden sædvanlig løn.

Stk. 4. **Forældreorlov.** Den Sociale Udviklingsfond yder i umiddelbar forlængelse af de 14 ugers barselorlov sædvanlig løn under forældreorlov i indtil 11 uger. Betalingen ydes til enten faderen eller moderen.

Stk. 5. **Dagpenge.** Virksomhedens betaling af sædvanlig løn i orlovsperioder, jf. stk. 1 til stk. 4, er betinget af, at medarbejderen er dagpengeberettiget på tidspunktet, på terminsdato/det forventede fødselstidspunkt har 9 måneders anciennitet i Den Sociale Udviklingsfond samt at Den Sociale Udviklingsfond modtager fuld dagpengerefusion. Såfremt dagpengerefusionen måtte være mindre end den maksimale dagpengesats, nedsættes betalingen til medarbejderen tilsvarende. Det præciseres, at såfremt dagpengesatsen nedsættes, reguleres den udbetalte løn tilsvarende.

- Betingelsen om fuld dagpengerefusion gælder dog ikke for så vidt angår graviditetsorlov i perioden fra 8 uger før forventet fødsel til 4 uger før forventet fødsel
- Betingelsen om fuld dagpengerefusion gælder dog ikke for så vidt angår 2 af de 4 ugers fædreorlov så længe disse ikke er dagpengeberettiget

Det præciseres, at såfremt dagpengesatsen nedsættes, reguleres den udbetalte løn tilsvarende.

Stk. 6. **Adoption.** Medarbejderen har ved adoption ret til orlov med sædvanlig løn i 25 uger efter modtagelsen af barnet.

Ved fravær til afhentning af barnet i udlandet har medarbejderen ret til fravær med sædvanlig løn i indtil 8 uger, når afgiverlandets myndigheder stiller krav om ophold i afgiverlandet før modtagelsen af barnet. Dette fravær er ikke omfattet af reglerne i stk. 5.

Stk. 7. **Pensionsbidrag** - Der indbetales pensionsbidrag under barselorlov/adoptionsorlov i den ulønnede del af dagpengeperioden.

Der kan maksimalt indbetales pensionsbidrag, der svarer til 21 ugers orlov. Ved modtagelsen af nedsatte dagpenge indbetales der tilsvarende forholdsmæssigt.

Stk. 8. Der indbetales pensionsbidrag under afholdelse af orlov til børnepasning.

Pensionsbidrag indbetales på basis af den orlov, der er meddelt/varslet og aftalt med arbejdsgiveren.

Stk. 9. Placeringen af børnepasningsorloven forudsættes aftalt mellem medarbejderen og arbejdsgiveren. Dette skal ske under hensyntagen til bl.a. medarbejderens mulighed for børnepasning og for at oppebære orlovsydelse. Der skal endvidere tages driftsmæssige hensyn. Kan enighed ikke opnås, finder bestemmelserne i lov om børnepasningsorlov om varsling og evt. udsættelse anvendelse.

I øvrigt henvises til de til enhver tid gældende regler.

§ 15. OMSORGS-DAGE

Stk. 1. Medarbejdere uden rådighedsforpligtigelse og dermed stjernedage jf. § 9, stk. 6, har ret til fravær fra arbejdet med sædvanlig løn i 2 dage pr. kalenderår pr. barn til og med det kalenderår, hvor barnet er 7 år med henblik på omsorg for barnet.

Stk. 2. Retten til omsorgsdage omfatter biologiske forældre, adoptivforældre, plejeforældre eller indehavere af forældremyndigheden. Barnet skal have ophold hos medarbejderen.

Stk. 3. Medarbejderen skal varsle omsorgsdage tidligst muligt. Ved afvikling af en omsorgsdag tages hensyn til forholdene på arbejdspladsen.

Stk. 4. Ikke afholdte omsorgsdage bortfalder ved kalenderårets udløb. Ikke afholdte omsorgsdage kan ikke udbetales ved ansættelsesforholdets ophør.

§ 16. TJENESTEFRIHED AF TVINGENDE FAMILIEMÆSSIGE ÅRSAGER

Stk. 1. **Ulykke og akut sygdom** - Medarbejderen har ret til tjenestefrihed af kortere varighed, når tvingende årsager som sygdom eller ulykke i familien gør det påtrængende nødvendigt.

Stk. 2. **Ret til frihed med løn ved børns hospitalsindlæggelse** - Medarbejdere, som er forældre til børn under 14 år, har ret til tjenestefrihed med sædvanlig løn i op til 5 arbejdsdage pr. barn indenfor 12 på hinanden følgende måneder ved barnets hospitalsindlæggelse, herunder hvis barnet under indlæggelsen opholder sig i hjemmet.

Tjenestefriheden er i øvrigt betinget af følgende:

- Retten til tjenestefrihed efter denne bestemmelse kan for begge forældre tilsammen ikke overstige 5 arbejdsdage inden for 12 på hinanden følgende måneder.
- Medarbejderen skal på opfordring fremlægge dokumentation for hospitalsindlæggelsen.

Der er ikke ret til fravær med sædvanlig løn efter denne bestemmelse i umiddelbar tilknytning til fravær efter stk. 3.

Stk. 3. **Pasning af alvorligt syge børn under 18 år** - Medarbejdere, som er forældre til alvorligt syge børn under 18 år, har ret til hel eller delvis tjenestefrihed med sædvanlig løn, når betingelserne for at få dagpenge efter § 19 a i dagpengeloven er opfyldt. Arbejdsgiveren har dog mulighed for at begrænse retten til tjenestefrihed til 1 måned pr. år pr. barn. Der kan

herudover aftales yderligere tjenestefrihed.

Stk. 4. **Pasning af børn med nedsat funktionsevne m.v.** – Medarbejdere har ret til tjenestefrihed svarende til det antal arbejdstimer, hvortil bopælskommunen yder tabt arbejdsfortjeneste, når medarbejderen i hjemmet forsørger et barn under 18 år med betydelig og varigt nedsat fysisk eller psykisk funktionsevne eller indgribende kronisk eller langvarig lidelse, og som i henhold til § 29 i lov om social service er berettiget til tabt arbejdsfortjeneste. Arbejdsgiveren har dog mulighed for, at begrænse retten til tjenestefrihed til 1 år pr. barn. Der kan herudover aftales yderligere tjenestefrihed.

Stk. 5. **Pasning af døende i hjemmet** - Medarbejdere kan få bevilget plejevederlag i henhold til § 119 i lov om social service for at passe en nærtstående, der ønsker at dø i eget hjem. Såfremt der bevilges plejevederlag, har medarbejderen ret til hel eller delvis tjenestefrihed med sædvanlig løn. Arbejdsgiveren er efter lov om social service berettiget til at få udbetalt det beløb, som medarbejderen ellers ville være berettiget til i plejevederlag, når der udbetales løn.

§ 17. BØRNS SYGDOM

Stk. 1. Der ydes medarbejderen tjenestefrihed med løn når dette er nødvendigt af hensyn til pasning af medarbejderens syge hjemmeværende børn under 18 år. Friheden med løn omfatter alene barnets 1. sygedag.

Stk. 2. Der gives i fornødent omfang frihed uden løn til at passe et sygt barn ud over 1. sygedag, når hensynet til barnet gør dette nødvendigt. Derudover gives der i rimeligt omfang adgang til at besøge børn på hospitalet samt til at sikre pasning af et sygt mindreårigt hjemmenværende barn.

§ 18. TJENESTEFRIHED

Stk. 1. Der kan gives ekstraordinær tjenestefrihed uden løn. Tjenestefrihed kan gives i indtil 1 år ad gangen, og det er Den Sociale Udviklingsfonds ansvar, at der er en lignende stilling ledig til den pågældende ved tjenestefrihedens ophør.

§ 19. KURSER OG EFTERUDDANNELSE

Stk. 1. Den Sociale Udviklingsfond har pr. 1. marts 2012 etableret en uddannelsespulje. Uddannelsespuljen bliver tilført midler fra en fastsat procentsats af den samlede lønstigningssum. Lederforum træffer sammen med direktøren beslutning om anvendelse af midlerne i uddannelsespuljen.

§ 20. BEFORDRINGSGODTGØRELSE OG REJSETILLÆG

Stk. 1. Der tilkommer på tjenesterejser medarbejderen befordringsgodtgørelse efter statens takster.

Stk. 2. I forbindelse med rejser med overnatning med unge udbetales der per hele døgn et

rejsetillæg på kr. 800,- ved rejser i ud- og indland. Tillæg for sidste påbegyndte døgn udbetales forholdsmæssigt med kr. 34,00 pr. time. Beløbet er skattepligtigt. Beløbet er ikke pensionsgivende.

§ 21. OPSIGELSE

Stk. 1. Det gensidige opsigelsesvarsel fastsættes i henhold til Funktionærlovens §2. Bestemmelserne i Funktionærlovens §2a om fratrædelsesgodtgørelse finder tilsvarende anvendelse for denne overenskomst. Desuden kan der konkret indgås aftale jf. Funktionærlovens § 5, stk. 2, om forkortet opsigelsesvarsel ved 120 dages sygdom.

Stk. 3. Skønner medarbejderens organisation, at en afskedigelse ikke kan anses for rimeligt begrundet i pågældendes eller Den Sociale Udviklingsfonds forhold, kan vedkommende organisation inden for en frist af en måned efter opsigelsen kræve spørgsmålet forhandlet med Den Sociale Udviklingsfond.

Stk. 4. Opnås der ikke enighed ved forhandlingen jf. stk. 4, kan vedkommende organisation indenfor en frist af en måned efter forhandlingen kræve spørgsmålet forhandlet og afgjort i overensstemmelse med reglerne herom i den til enhver tid gældende hovedaftale mellem LO og DA.

Stk. 5. Muligheden for omplacering af en fast beskæftiget medarbejder skal overvejes forud for en eventuel opsigelse som ikke skyldes medarbejderens forhold.

§ 22. FRIGØRELSESATTESTER

Stk. 1. Ønsker Den Sociale Udviklingsfond at tilbagekalde en udstedt frigørelsesattest betragtes dette som en væsentlig ændring af ansættelsesforholdet.

§ 23. SENIORORDNING

Der kan efter ønske etableres aftale om seniorordning mellem Den Sociale Udviklingsfond og den enkelte medarbejder efter følgende retningslinjer.

1. Ned i tid (Krav skal være fyldt 60 år og 7 års anciennitet)

Medarbejderen har fra det tidspunkt vedkommende fylder 60 år ret til, i en periode på 2 år, at gå ned i tid med delvis lønkompensation. Retten kan udnyttes på et hvilket som helst tidspunkt herefter.

Forudsætningen er, at vedkommende har 7 års anciennitet i Den Sociale Udviklingsfond. Har vedkommende ikke den anciennitet, indtræder retten, når de syv års anciennitet opnås.

Der er tale om retten til, i en periode på 2 år, at gå ned i tid (indtil 30 timer per uge). Vælger man at gå ned i tid, vil finansieringen af reduktionen blive delt mellem den enkelte og Den Sociale Udviklingsfond. Det betyder konkret, at hvis man går ned på 30 timer, vil man fra Den Sociale Udviklingsfond få løn for 33,5 timer. De sidste 3,5 timer finansierer den enkelte selv. Efter 2 år ophører ansættelsesforholdet, eller vedkommende fortsætter på deltid på normale

vilkår. Dvs. at lønnen vil svare til det faktiske timetal.

I den 2-årige periode vil der blive indbetalt en pension svarende til pensionsopsparingen på fuld tid, det forudsætter dog, at perioden gennemføres inden den officielle pensionsalder.

2. Ekstra feriedage (Krav skal være fyldt 61 år)

Medarbejdere har fra det tidspunkt, vedkommende fylder 61 år ret til ekstra ferie.

Som seniormedarbejder gives ekstra ferie:

- Det år medarbejderen fylder 61 gives en dags ekstra ferie.
- Det år medarbejderen fylder 62 gives to dages ekstra ferie.
- Det år medarbejderen fylder 63 gives tre dages ekstra ferie.
- Det år medarbejderen fylder 64 gives fire dages ekstra ferie.
- Det år medarbejderen fylder 65 og frem gives fem dages ekstra ferie.

3. Seniorsamtaler (59 år eller 1 år før tidspunktet for senioraftalen træder i kraft)

I forbindelse med medarbejderens 59-års fødselsdag (+/- nogle måneder) gennemføres en seniorsamtale. Samtalen skal afdække ønsker til fremtiden, behov og muligheder. De ting der kan komme i spil vil kunne være:

- Ønske om nedsat tid (jf. ovenfor)
- Ønske om et seniorjob (dvs. et andet relevant job indenfor rammerne af Den Sociale Udviklingsfond som f.eks. væresteds medarbejder, administrative opgaver eller lign.)
- Ønske om særlige kurser.

4. Fratrædelsesgodtgørelse ved egen opsigelse

Medarbejderen har i forbindelse med egen opsigelse, efter vedkommende er fyldt 60 år, ret til en ekstra fratrædelsesgodtgørelse.

Kravet er, at vedkommende på fratrædelsestidspunktet tillige har 10 års anciennitet.

Ved fratrædelse, når man på fratrædelsestidspunktet har i alderen 60 – 63 år, gives 1 månedsløn som ekstra fratrædelsesgodtgørelse i forbindelse med egen opsigelse.

Ved fratrædelse, når man på fratrædelsestidspunktet har i alderen 64+, gives 2 måneders løn som ekstra fratrædelsesgodtgørelse i forbindelse med egen opsigelse.

Bestemmelsen har til hensigt at stille den, der opsiges og den, der selv opsiges sin stilling, mere lige for derved at mindske tilskyndelsen til at søge en opsigelse frem for selv at opsiges sin stilling.

5. Generationsskifteplan

Særligt for kollegaer med nøglerollefunktioner, kan der blive fastlagt en generationsskifteplan. Hensigten er, at sikre overdragelsen af særlige kompetencer samt en drøftelse af hvordan vedkommende, vil kunne blive løst fra visse forpligtelser.

§ 24. SUNDHEDSORDNING

Stk. 1. Der er i Den Sociale Udviklingsfond etableret en sundhedsordning.

Stk. 2. Ordningen er anciennitetsbestemt, så den er gældende efter 3 måneders ansættelse.

AFSNIT 3. TIMELØNNEDE

§ 25. LØN

Stk. 1. Medarbejdere, som

- har en gennemsnitlig arbejdstid på under 8 timer per uge eller
- er ansat til højst 1 måneds beskæftigelse

ansættes på timeløn.

Stk. 2. Timelønnen beregnes som 1/1924 af den til den pågældendes anciennitet svarende årsløn (trin A - 4).

Stk. 3. Rådighedsvagt afregnes som et tillæg per time, og beregnes som 1/1924 af det årlige rådighedstillæg jf. bilag 1.

Hvis der i rådighedsperioden er udkald eller opkald pr. telefon udløser det almindelig timeløn, indtil opgaven er løst.

Stk. 4. Timelønnede udbetales et pensionsafsavnstillæg jf. bilag 1. Tillægget beregnes i overensstemmelse med § 8. Tillægget er skattepligtigt.

§ 26. ARBEJDSTID

Stk. 1. Med hensyn til arbejdstid m.v. finder de for månedslønnede gældende regler tilsvarende anvendelse, jf. § 9.

§ 27. ROLLEMODEL

Stk. 1. I afdelinger, hvor der er brug for rollemodeller til ikke pædagogiske opgaver såsom biograf, fitness, shopping m.m., kan man ansætte rollemodeller, som aflønnes med kr. 140,00 pr. time.

AFSNIT 4. FÆLLES BESTEMMELSER

§ 28. HOVEDAFTALEN MELLEM DA OG LO

Stk. 1. Hovedaftalen, indgået mellem DA og LO, samt Norm for behandling af faglig strid finder anvendelse i forbindelse med håndtering af tvistigheder knyttet til nærværende overenskomst.

§ 29. OPSLAG AF STILLINGER

Stk. 1. Ved opslag af stillinger skal anvendes en sådan form for avertering, som findes bedst egnet til at bringe opslaget til kendskab gennem interne opslag og/eller dagspressen og/eller SOCIALPÆDAGOGEN og SOCIALRÅDGIVEREN.

§ 30. TILLIDSMANDSREGLER

Stk. 1. Generelle bemærkninger

Det er vigtigt, at der er et godt og tillidsfuldt samarbejde imellem ledelse og medarbejdere, og tillidsrepræsentanten er en nøgleperson i dette samarbejde.

Stk. 2. Hvor kan tillidsrepræsentant vælges

Hvert af de underskrivende forbund kan, når der beskæftiges mindst 5 medlemmer af det enkelte forbund, i deres midte vælge én til at være deres tillidsrepræsentant over for ledelsen.

Blandt de valgte tillidsrepræsentanter vælges en fællestillidsrepræsentant. Fællestillidsrepræsentanten vil – ud over at varetage sædvanlige koordinerende og tværgående funktioner – skulle repræsentere de faggrupper, som ikke er direkte repræsenteret ved egen tillidsrepræsentant.

Hvert af de underskrivende forbund kan, når der beskæftiges mindst 20 medlemmer af det enkelte forbund, vælge en stedfortrædende tillidsrepræsentant til at virke under den ordinære tillidsrepræsentants fravær af længere varighed på grund af sygdom, ferie, kursusdeltagelse eller lignende.

Stedfortræderen skal opfylde de samme betingelser for valg som tillidsrepræsentanten, jf. stk. 3. Den stedfortrædende tillidsrepræsentant er under sit virke som fungerende tillidsrepræsentant omfattet af samme beskyttelsesregler, som er gældende for den ordinære tillidsrepræsentant.

Stk. 3. Valget til tillidsrepræsentant

Tillidsrepræsentanten og eventuelt stedfortrædende tillidsrepræsentant, der kan være deltidsansat, såfremt særlige forhold taler derfor, vælges blandt de organiserede, anerkendte dygtige medarbejdere, der har været:

- Ansat i Den Sociale Udviklingsfond i mindst et år
- Organiseret i det pågældende forbund i mindst 6 måneder

Beskyttelse af enhver tillidsrepræsentant indtræder, når valget er kommet til ledelsens kendskab. Valget er dog ikke gyldigt, før det er godkendt af de underskrivende forbund.

Valgperioden er 3 år.

Eventuel indsigelse fra ledelsens side mod det foretagne valg skal være de underskrivende forbund i hænde senest 14 dage efter modtagelsen af meddelelsen om valget.

Flest mulige stemmeberettigede bør deltage i valg af tillidsrepræsentant.

Ved sin godkendelse garanterer de underskrivende forbund, at alle stemmeberettigede har været sikret mulighed for at deltage i valget.

Stk. 4. Tillidsrepræsentantens opgaver

Det er tillidsrepræsentantens pligt, såvel over for sine kolleger, sin organisation og over for ledelsen, at gøre sit bedste for at fremme og vedligeholde rolige og gode arbejdsforhold.

Når en sag kun vedrører en enkelt eller enkelte kollegers personlige anliggender, bør disse løses direkte med ledelsen.

I anliggender vedrørende løn- og arbejdsforhold kan tillidsrepræsentanten, når det ønskes, forelægge klager eller henstillinger for ledelsen.

Er tillidsrepræsentanten ikke tilfreds med ledelsens afgørelse, kan tillidsrepræsentanten anmode sin organisation om at tage sig af sagens videre forløb, men det er tillidsrepræsentantens og kollegernes pligt at fortsætte arbejdet uforstyrret, indtil anden bestemmelse træffes af organisationens ledelse.

Udførelsen af tillidsrepræsentantens hverv skal ske på en sådan måde, at det er til mindst mulig gene for dennes arbejde. Såfremt tillidsrepræsentanten, for at opfylde sine forpligtelser, må forlade sit arbejde, må dette kun ske efter forudgående aftale med ledelsen.

Efter aftale med ledelsen skal der, i den udstrækning arbejdets art og omfang tillader det, gives tillidsrepræsentanten den nødvendige frihed til at deltage i relevante kurser.

Det anbefales, at en nyvalgt tillidsrepræsentant, som ikke forud for valget har gennemgået kursus for tillidsrepræsentanter, hurtigst muligt efter valget gennemgår en sådan uddannelse.

Tillidsrepræsentanten må ikke som følge af sit tillidshverv sættes i stå i sin lønudvikling.

Stk. 5. Afskedigelse af tillidsrepræsentant

Såfremt Den Sociale Udviklingsfond påtænker at afskedige en tillidsrepræsentant, kontaktes det relevante underskrivende forbund med henblik på eventuel afholdelse af møde inden afskedigelsen. Et sådant møde skal afholdes hurtigst muligt.

En tillidsrepræsentants afskedigelse skal begrundes i tvingende årsager. Det er en selvfølge, at den omstændighed, at en medarbejder fungerer som tillidsrepræsentant, aldrig må give anledning til, at den pågældende afskediges, eller at den pågældendes stilling forringes.

Afskedigelse af en tillidsrepræsentant kan ske med et varsel, der følger af nærværende overenskomst, dog mindst 5 måneders varsel til udgangen af en måned. Hvis pågældende på tidspunktet for opsigelsen har fungeret som tillidsrepræsentant i en sammenhængende periode på mindst 5 år, skal afskedigelse dog ske med mindst 6 måneders varsel til udgangen af en måned. Er afskedigelsen begrundet i arbejdsmangel, kan afskedigelse af tillidsrepræsentanten ske med det varsel, der følger af overenskomsten, dog mindst med 35 dages varsel til udgangen af en måned.

Tillidsrepræsentantens ansættelsesforhold kan ikke afbrydes inden for opsigelsesperioden, og inden det relevante forbund har haft mulighed for at få afskedigelsen prøvet ved fagretlig behandling, medmindre der er lokal enighed herom. Det bør tilstræbes, at sagens fagretlige behandling fremmes mest muligt, således at afgørelsen foreligger inden opsigelsesperiodens udløb.

Disse regler gælder dog ikke, dersom ledelsen foretager en berettiget bortvisning af tillidsrepræsentanten i medfør af funktionærlovens § 4.

Fastholder ledelsen afskedigelsen af en tillidsrepræsentant, efter at afskedigelsen er kendt uberettiget ved den fagretlige behandling, er virksomheden ud over lønnen i opsigelsesperioden pligtig til at betale en godtgørelse, hvis størrelse skal være afhængig af sagens omstændigheder. Denne godtgørelse er endelig, således at der ikke tillige kan kræves godtgørelse efter regler om urimelig afskedigelse.

Spørgsmålet om berettigelsen af en tillidsrepræsentants afskedigelse, og størrelsen af tillidsrepræsentantens eventuelle godtgørelse, afgøres endeligt ved faglig voldgift.

Foreligger der i sagen sådanne særlige forhold, som klart giver udtryk for, at der har foreligget organisationsforfølgelse, kan dette spørgsmål indbringes for Arbejdsretten.

Såfremt det relevante forbund hævder, at afskedigelse af en tillidsrepræsentant er urimelig, kan der fremsættes krav om erstatning, respektive genansættelse, i henhold til Hovedaftalens § 4, stk. 3. Dette spørgsmål kan sammen med spørgsmålet om, hvorvidt der foreligger tvingende årsager til afskedigelsen, behandles under en og samme sag jf. proceduren i § 3.

§ 31. DISKRETIIONSPLIGT

Stk. 1. Medarbejdere skal iagttage tavshed med hensyn til forhold, som de i stillingens medfør bliver bekendt med, og hvis hemmeligholdelse i følge sagens natur er påkrævet eller bliver foreskrevet af de pågældendes foresatte.

Stk. 2. Tavshedspligten ophører ikke ved ophævelse af ansættelsesforholdet.

§ 31. IKRAFTTRÆDEN OG OPSIGELSE

Stk. 1. Nærværende overenskomst træder i kraft den 1. marts 2020.

Stk. 2. Overenskomsten kan, opsiges med 3 måneders varsel dog tidligst til den 1. marts 2020.

Odense, den

For Den Sociale Udviklingsfond

København, den

For Dansk Socialrådgiverforening

København, den

For Socialpædagogernes Landsforbund

Bilag 1 – Lønsatser, pension og tillæg

Lønsatser på løntrin efter § 4, stk. 1

Pr 1. marts 2020	Med rådighed
Løntrin A: Årligt: 369.732 Måned: 30.811	36.945
Løntrin 0: Årligt: 375.732 Måned: 31.311	37.445
Løntrin 1: Årligt: 381.744 Måned: 31.812	37.946
Løntrin 2: Årligt: 389.064 Måned: 32.422	38.556
Løntrin 3: Årligt: 392.808 Måned: 32.734	38.868
Løntrin 4: Årligt: 396.624 Måned: 33.052	39.186
Løntrin 5: Årligt: 404.424 Måned: 33.702	39.836
Løntrin 6: Årligt: 412.476 Måned: 34.373	40.507
Løntrin 7: Årligt: 420.780 Måned: 35.065	41.199
Løntrin 8: Årligt: 429.324 Måned: 35.777	41.911
Løntrin 9: Årligt: 438.516 Måned: 36.543	42.677
Løntrin 10: Årligt: 452.496 Måned: 37.708	43.842

*Lønudviklingen følger KL. KL's fremskrivningsprocent tages op i overenskomstgruppen hvor det aftales, på hvilke løndele fordelingen skal spredes ud.

Rådighedstillæg efter § 9, stk. 7

Per 1. marts 2020 udgør tillæg for merarbejde og rådighed kr. 73.608,00 årligt svarende til kr. 6.134,00 per måned.

Afdelingsledertillæg efter § 5, stk. 1

Tillægget udgør i afdelinger med op til 4 årsværk måned.	kr.	6.000,00	per
Tillægget udgør i afdelinger med 5 til 8 årsværk måned.	kr.	9.000,00	per
Tillægget udgør i afdelinger med 9 til 15 årsværk måned.	kr.	12.000,00	per
Tillægget udgør i afdelinger med 16+ årsværk måned.	kr.	15.000,00	per

Tillidsrepræsentanttillæg efter § 30

Den/de valgte tillidsrepræsentanter modtager et månedlig pensionsgivende tillæg på 3.000,00 kr.

Pension efter § 8, stk. 1

Pensionsbidraget udgør per 1. marts 2020 17,5% for medarbejdere omfattet af overenskomstens bestemmelser om pension.

Det særlige ferietillæg efter § 12, stk. 2

Det særlige ferietillæg udgør per 1. marts 2020 3,5%.

Pensionsafsavnstillæg efter § 26, stk. 4

Pensionsafsavnstillægget udgør 17,5% for medarbejdere på timeløn.

Protokollater

Nr. 1 Nye funktions- og stillingskategorier

Med henvisning til overenskomstens § 1, stk. 3 aftales det at der i Den Sociale Udviklingsfond kan ansættes støtte-/kontaktpersoner eller personlige rådgivere på følgende vilkår.

Ansættelsen sker til varetagelse af en specifik pædagogisk opgave.

I forbindelse med ansættelsen specificeres det nødvendige antal timer til løsning af opgaven og lønnen beregnes herefter som 1/1924 af årslønnen på trin 1 ved ansættelse af personer uden relevant uddannelsesmæssig baggrund eller trin 2 ved ansættelse af personer med relevant uddannelsesmæssig baggrund samt to års relevant erhvervs erfaring.

I lønnen er indregnet relevante tillæg, herunder rådighedstillæg jf. § 8, stk. 7.

Opsigelse af personer ansat efter nærværende protokollat kan ske uden varsel.

Opsigelse af personer ansat efter nærværende protokollat med 3 måneders Anciennitet på opsigelsestidspunktet og til mellem 8 og 15 timer om ugen skal ske med 14 dages varsel.

Der udbetales ikke pension til personer ansat efter nærværende protokollat.

Overstiger arbejdstiden for personer ansat efter nærværende protokollat 15 timer om ugen i gennemsnit beregnet over 3 måneder, skal denne efter anmodning herom tilbydes en fast stilling på deltid indeholdende de ændrede opgaver og forpligtigelser, der ligger i en fast stilling i Den Sociale Udviklingsfond.

Parterne er enige om, at nærværende protokollat følger samme udløbs- og opsigelsesvarsler som overenskomsten i henholdt til, hvilken protokollatet er hjemlet.

Odense, den

Den Sociale Udviklingsfond

Socialpædagogernes Landsforbund

Dansk Socialrådgiverforening

Nr. 2 Forskellige bestemmelser

A. VIKARER

Parterne er enige om at tilstræbe, at der ansættes vikarer i fuldt omfang under ferie og andet fravær.

B. KLUBMØDER

SL/DS-klubben kan efter aftale afholde klubmøder i arbejdstiden i rimeligt omfang, når det kan ske uden væsentlig gene for det daglige arbejde.

C. FRIHED VED BOPÆLSFLYTNING

Medarbejderne har 1 dags tjenestefrihed med løn ved bopælsflytning.

Nr. 3 Afdelinger omfattet af overenskomsten

Overenskomsten dækker på tidspunktet for underskrift afdelinger drevet direkte under Den Sociale Udviklingsfond samt følgende anpartsselskaber ejet og drevet af Den Sociale Udviklingsfond:

- BOAS Valby
- BOAS Frederiksberg
- BOAS Nørrebro
- BOAS Taastrup
- SUF Opgangen
- SUF Stranden
- SUF Veteran
- BOAS Tegllholmen
- Café Frida

Det aftales samtidig, at såfremt Den Sociale Udviklingsfond i overenskomstperioden opretter nye tilbud etableret efter rammerne i nærværende overenskomst, så skal der gives meddelelse til overenskomstens parter herom. Overenskomsten vil herefter træde i kraft også for disse afdelinger.

Nr. 4 Aftale om stjernedage og mulighed for orlov

Det er aftalt mellem overenskomstgruppen, tillidsrepræsentanterne og direktøren i Den Sociale Udviklingsfond, at § 9, stk. 6 om stjernedage tages ud af overenskomsten for socialkonsulenter. Bestemmelsen udgår fra ovennævnte aftale, men vil være at finde i Den Sociale Udviklingsfonds personalehåndbog, som en uændret rettighed og med dennes oprindelige ordlyd.

Det er aftalt, at stjernedagene indgår som et element i den fortsatte drøftelse af en model for helt eller delvist betalt orlov for medarbejdere med en vis anciennitet, hvor stjernedagene kan indgå som hel eller delvis "betaling" for en mulighed for orlov, med hel eller delvis lønkompensation. Drøftelsen pågår i Den Sociale Udviklingsfonds overenskomstgruppe, personale og ledelse.

Det er imellem parterne aftalt, at nærværende aftale kan opsiges med 3 måneders varsel. I opsigelsesperioden påkræves det, at parterne indgår i en positiv forhandling.

Aftalen er gældende indtil en ny er forhandlet på plads.

Arash Skelberg, tillidsrepræsentant øst

Nick Brøste, tillidsrepræsentant vest

Michael Hansen, direktør