

**FORHANDLINGSPROTOKOL
VEDRØRENDE
FORNYELSE AF OVERENSKOMST(ER)/[AFTALER]
PR. 1. APRIL 2024
FOR SOCIALPÆDAGOGISK PERSONALE VED DØGNINSTITUTIONER M.V.
INDEN FOR SOCIALPÆDAGOGERNES
FORHANDLINGSOMRÅDE**

INDHOLDSFORTEGNELSE

1.	Indledning	3
2.	Løn	3
2.1	Udmøntning af trepartsmidler	3
	Herudover ydes månedslønnede socialpædagoger, faglærere og hjemmevejledere, der er ansat pr. 31. maj 2024 et pensionsgivende engangsvederlag på 2.552 kr. (31. marts 2018-niveau). Vederlaget udbetales med lønnen for juni 2024.	3
	Pulje til utilsigtede konsekvenser	3
	Implementering af trepartsaftale om vagtarbejde	4
	Indeksring af seniorbonus	4
	Arbejdstidsaftalen	4
2.2	Løn	5
	Socialpædagoger, faglærere og hjemmevejledere	5
	Socialpædagoger, faglærere og hjemmevejledere med 10 års erfaring	5
	Mellemledere	5
	Pædagogstuderende	5
3.	Pension	5
3.1	Pension	5
3.2.	Karensbestemmelser	6
4.	Kompetencefond	6
5.	Plustid	6
6.	Bortfald af aftale for reglementsansatte pædagoger	6
7.	Koloniaftalen	6
8.	Afslutning	7
	Bilag 1: De af forhandlingsprotokollen omhandlede overenskomster og aftaler	8
	Bilag 2: Puljer mv.	9
	Bilag 3: Implementering af trepartsaftale om vagtarbejde	10
	Bilag 4: Plustid for overenskomstansatte	14
	Bilag 5: Plustid for tjenestemænd	15

Dato: 29. februar 2024
Sted: Danske Regioner
Deltagere: Repræsentanter for: Regionernes Lønnings- og Takstnævn og Socialpædagogerne

1. Indledning

Parterne er enige om at sende aftaler og overenskomster med tilhørende protokollater på følgende aftalte vilkår, for perioden fra den 1. april 2024 til den 31. marts 2026 til forligsinstitutionen med henblik på at blive optaget i ét samlet mæglingsforslag. Fornyelserne sker inden for rammerne af forliget med Forhandlingsfællesskabet af 20. februar 2024.

Hvor ikke andet fremgår nedenfor træder de aftalte ændringer i kraft den 1. april 2024.

2. Løn

2.1 Udmøntning af trepartsmidler

Trepartsmidler udmøntes som en forbedring af grundlønstillæg til socialpædagoger, faglærere og hjemmevejledere med 10.208 kr. årligt i 2024 og 7.145 kr. årligt i 2025 (31. marts 2018). Grundlønstillægget ydes med fuld gennemslag.

	31. marts 2024	1. april 2024	1. januar 2025
socialpædagoger, faglærere og hjemmevejledere	27 + 5.300 kr.	27 + 15.508 kr.	27 + 22.653 kr.

Herudover ydes månedslønnede socialpædagoger, faglærere og hjemmevejledere, der er ansat pr. 31. maj 2024 et pensionsgivende engangsvederlag på 2.552 kr. (31. marts 2018-niveau). Vederlaget udbetales med lønnen for juni 2024.

Pulje til utilsigtede konsekvenser

I trepartsaftalen om løn og rekruttering indgået i december 2023, blev det aftalt at afsætte 0,03 mia. kr. fra 2024 og frem for at håndtere eventuelle utilsigtede konsekvenser forårsaget af aftalen. Heraf udmøntes 3,21 mio. til socialpædagogerne.

Parterne har aftalt at midler til socialpædagoger udmøntes til stedfortrædere, afdelingsledere og dagcenter/daghjemsledere efter § 5, stk. 2 pkt. 6) - 12) ydes et grundlønstillæg på 11.790 kr. (31. marts 2018-niveau).

Herudover ydes til stedfortrædere, afdelingsledere og dagcenter/daghjemsledere, der er ansat pr. 31. maj 2024 et pensionsgivende engangsvederlag på 2.948 kr. (31. marts 2018-niveau). Engangsvederlaget udbetales med lønnen for juni 2024.

Implementering af trepartsaftale om vagtarbejde

Parterne er enige om en model for implementering af tiltagene fra trepartsaftalen om løn og arbejdsvilkår vedr. bedre fordeling af vagtarbejdet, honorering af vagtarbejde og flere på fuld tid i velfærden og overarbejde, jf. bilag 3.

Indeksering af seniorbonus

Som følge af trepartsaftale om løn og rekruttering indgået i december 2023 ændres § 11 i overenskomsten til:

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

”§ 11. SUPPLERENDE SENIORBONUS

Stk. 1. For ansatte omfattet af Protokollat vedr. seniorbonus til rammeaftale om seniorpolitik (OK 11.22.1) ydes supplerende seniorbonus.

Den supplerende seniorbonus udgør:

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

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

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

(Med virkning fra 1. januar 2026:

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

BEMÆRKNINGER: Husholdningsledere er ikke omfattet af den supplerende seniorbonus.”

Tilsvarende ændring foretages i aftale for pædagogisk uddannet personale ved døgninstitutioner m.v. af 24. februar 2022.

Arbejdstidsaftalen

Som følge af trepartsaftale om løn og rekruttering indgået i december 2023 ændres § 5, stk. 2 i aftale vedrørende arbejdstid og rådighedstjeneste for pædagogisk personale ved døgninstitutioner m.v. til følgende:

”Stk. 2. Såfremt der ikke indgås lokal aftale, kan den daglige normaltjeneste udgøre mellem 5 og 10 timer (Med virkning fra 1. januar 2025: mellem 5 og 12 timer).

For deltidsansatte er der ikke fastsat en nedre grænse, dog har deltidsansatte med gennemsnitlig 30 timer ugentligt eller mere samme nedre grænse som fuldtidsansatte.”

2.2 Løn

Socialpædagoger, faglærere og hjemmevejledere

Grundlønstillægget for ansatte efter overenskomstens § 5, stk. 2, pkt. 16) - 18) hæves pr. 1. april 2025 med fuld gennemslag med 415 kr. årligt (31. marts 2018).

Grundlønnsforbedringer gennemføres med fuldt gennemslag

Indplaceringen på ny grundløn sker således, at alle centralt aftalte trin/tillæg bevares. Alle lokalt aftalte trin/tillæg bevares, med mindre der lokalt er aftalt reduktion som følge af centralt aftalte ændringer.

Socialpædagoger, faglærere og hjemmevejledere med 10 års erfaring

I Overenskomsten § 7, stk. 2 hæves tillægget til ansatte med 10 års anciennitet med 8.620 kr. i årligt grundbeløb (niveau 31/03-2018).

Mellemledere

I overenskomstens § 5, stk. 2, pkt. 12) hæves afdelingsledere på grundløn 34 + 16.129 kr. til grundløn 36 + 16.129 kr. Afdelingsledere på grundløn 34 + 23.522 hæves til grundløn 36 + 23.522 kr.

I overenskomstens § 5, stk. 2, pkt. 6) – 12) hæves grundlønstillægget med 4.814 kr. årligt (31. marts 2018)

Ændringerne sker uden fuld gennemslag og med modregning.

Pædagogstuderende

Med virkning fra 1. april 2025 forhøjes lønsatserne for pædagogstuderende i lønnet praktik, jf. overenskomstens § 27, stk. 1, med 11.000 kr. årligt (31 marts 2018-niveau).

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

Ovenstående rettes ligeledes for tjenestemænd ansat efter aftale for pædagogisk uddannet personale ved døgninstitutioner m.v. af 24. februar 2022.

Merudgifter: 25,01 mio.

3. Pension

3.1 Pension

I § 9, stk. 2 i overenskomst for socialpædagogisk personale ved døgninstitutioner hæves pensionsprocenten for basisgruppen fra 14,20 % til 15 % med virkning fra 1. april 2025.

I § 9, stk. 3 i overenskomst for socialpædagogisk personale ved døgninstitutioner hæves pensionsprocenten for mellemledere og konsulenter fra 15,82 % til 18,22 % med virkning fra 1. april 2025.

I § 9, stk. 4 i overenskomst for socialpædagogisk personale ved døgninstitutioner hæves pensionsprocenten for ledere fra 16,72 % til 20,32 % med virkning fra 1. april 2025.

Merudgift: 15,23 mio. kr.

3.2. Karensbestemmelser

Der er enighed om, at pensionskarens for timelønnede efter overenskomstens § 21 ophæves.

Ændringen har virkning fra 1. april 2025.

Merudgift: 0,26 mio. kr.

4. Kompetencefond

Parterne er enige om, at kompetencefonden videreføres.

Parterne er enige om, at de varige midler, som tidligere er afsatte til kompetencefonden, som minimum genanvendes i kompetencefonden.

Der afsættes yderligere pr. 1 april 2025: 0,52 mio. kr.

Følgende midler afsættes således til kompetencefonden:

Varige midler pr. 1. april. 2024, årligt:	2,30 mio. kr.
Heraf fra initiativet "Fra ufaglært til faglært"	0,23 mio. kr.

5. Plustid

Der aftales som forsøgsordning mulighed for, at der kan indgås frivillig, individuel aftale mellem arbejdstager og arbejdsgiver om arbejdstid højere end fuldtid, dog maksimalt 42 timer, jf. bilag 4 og 5.

Aftalen bortfalder ved udgangen af marts 2026 medmindre parterne aftaler andet. Aftaler indgået i perioden fortsættes indtil de opsiges efter reglerne i aftalerne.

6. Bortfald af aftale for reglementsansatte pædagoger

Parterne er enige om, at Aftale om ansættelsesområdet for reglementsansatte pædagoger ansat ved døgninstitutioner for børn og unge (den tidligere børne- og ungdomsforsorg) af 8. august 1986 bortfalder pr. 31. marts 2024.

7. Koloniaftalen

Parterne drøfter i efteråret 2024 en modernisering og opdatering af Aftale om deltagelse i koloniophold og ferierejser for grupper til pædagogisk personale ved døgninstitutioner mv.

8. Afslutning

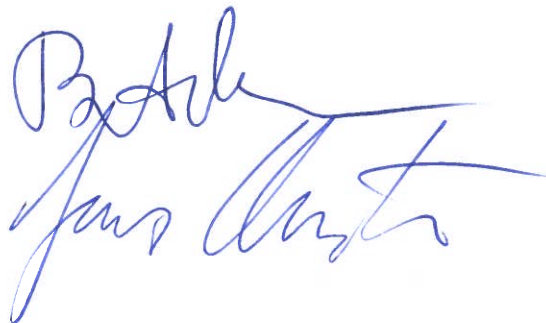
1. Forliget indgår sammen med det forlig, der er indgået mellem RLTN og Forhandlingsfællesskabet, i det samlede mæglingsforslag, der måtte blive fremsat af forligsmanden, jf. køreplansaftalen mellem RLTN og Forhandlingsfællesskabet.
2. Parterne er enige om, at samtlige udvekslede arbejds papirer i forbindelse med udarbejdelse af nærværende protokol med tilhørende bilag er bortfaldet.
3. Parterne er enige om at gennemgå overenskomster og aftaler i forbindelse med redigeringen af overenskomstresultatet med henblik på sprogligt at forenkle, harmonisere og modernisere teksterne og opbygningen heraf. Parterne er samtidig enige om, at dette ikke i væsentlig grad må forsinke udsendelse af overenskomster og aftaler, da parterne lægger meget vægt på en hurtig udsendelse.
4. Aftaler og overenskomster med bilag, kutymer og sædvaner, der ikke positivt er omtalt i ovenstående, og som er opsagt af parterne, er aftalt videreført efter den 31. marts 2024, dog med de justeringer, der er en konsekvens af de aftalte ændringer.
5. I bilag 2 er anført de puljer mv., der indgår i forhandlingsresultatet.

København, den 29. februar 2024

For REGIONERNES LØNNINGS- OG TAKSTNÆVN:

 / 

For SOCIALPÆDAGOGERNE:



Bilag 1: De af forhandlingsprotokollen omhandlede overenskomster og aftaler

Forhandlingsprotokollen omhandler følgende overenskomster og aftaler:

- Overenskomst for socialpædagogisk personale ved døgninstitutioner m.v. 7. februar 2022
- Aftale for pædagogisk uddannet personale ved døgninstitutioner m.v. af 24. februar 2022
- Aftale for reglementsansat pædagogisk uddannet personale ved regionale og selvejende døgninstitutioner, der drives i henhold til § 67 i lov om social service af 24. februar 2022
- Aftale vedrørende arbejdstid og rådighedstjeneste for pædagogisk personale ved døgninstitutioner m.v. af 19. april 2019
- Aftale for ledere og souschefer ved forsorghjem, krisecentre m.v., der i regionerne drives i henhold til lov om social service §§ 109 og 110 af 18. marts 2014
- Aftale om ansættelsesområdet for reglementsansatte pædagoger ansat ved døgninstitutioner for børn og unge (den tidligere børne- og ungdomsforsorg) af 8. august 1986
- Aftale om vederlag for deltagelse i koloniophold og ferierejser for grupper til pædagogisk personale ved døgninstitutioner m.v.

Bilag 2: Puljer mv.

Personalegrupper mv.	Lønsum (mio. kr)		Pulje (mio. kr)	
	Antal	Lønsum	Pct. af lønsum afsat	Sum
Socialpædagogisk personale mv.	4.122,00	2.051,23	2,00	41,02
				0,00
				0,00
				0,00
				0,00
				0,00
				0,00
				0,00
				0,00
Total	4.122,00	2.051,23		41,02

Udgifter	Udmøntnings-tidspunkt	Puljeforbrug		
		Mio. kr.	Pct. af pulje	Pct. af lønsum
Løn		25,01	60,97	1,22
Pension		15,23	37,13	0,74
Afkøb af karens for timelønnede		0,26	0,64	0,01
Kompetencefond		0,52	1,26	0,03
			0,00	0,00
			0,00	0,00
			0,00	0,00
			0,00	0,00
			0,00	0,00
			0,00	0,00
			0,00	0,00
			0,00	0,00
			0,00	0,00
			0,00	0,00
			0,00	0,00
			0,00	0,00
			0,00	0,00
			0,00	0,00
			0,00	0,00
			0,00	0,00
			0,00	0,00
			0,00	0,00
			0,00	0,00
			0,00	0,00
			0,00	0,00
Udgifter i alt		41,02	100,00	2,00
Overskud/underskud		0,00	0,00	0,00

Bilag 3: Implementering af trepartsaftale om vagtarbejde

Implementering af trepartsaftale af 4. december 2023

- **pkt. 2B – Arbejde uden for dagsarbejdstid skal værdsættes.**
- **pkt. 4 – Flere på fuld tid i velfærden om overarbejde ved OK-24.**

Mellem RLTN

Og

SOCIALPÆDAGOGERNE

Parterne er enige om, at dette dokument er en del af OK-24 forliget og derfor indarbejdes i forliget i forbindelse med organisationsforhandlingerne.

Om tjeneste (honorering for vagt, jf. trepartsaftalen):

Ny tekst indsættes i aftale vedrørende arbejdstid og rådighedstjeneste for pædagogisk personale ved døgninstitutioner m.v. som ny § 10 i et nyt kapitel 4 med titlen "Vagttillæg". Som en konsekvens rykker øvrige paragraffer et nummer, så f.eks. nuværende § 11 bliver § 12.

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

§ 10

Stk. 1

Til ansatte, der årligt har minimum 300 timers vagtarbejde udenfor dagarbejdstid i et kalenderår, ydes i udbetalingsperioden et månedligt pensionsgivende tillæg på kr. 6.370 kroner opgjort i årligt grundbeløb (31. marts 2018 niveau). Tillæggets størrelse og optjeningskriteriet er uafhængigt af den ansattes ansættelsesbrøk.

Stk. 2

Ved vagtarbejde udenfor dagarbejdstid forstås timer med effektiv tjeneste, for hvilke der ydes tillæg efter § 12.

Bemærkning

Vagttimer præsteret som rådighed på tjenestestedet kan efter lokal aftale indregnes.

Det tilstræbes, at den ansatte i løbet af året kan følge udviklingen i timetallet.

Stk. 3

Ved udbetalingsperioden forstås en periode på 12 måneder fra 1. februar efter udløbet af kalenderåret, hvor vagtarbejdet er opgjort.

Stk. 4

Ved implementeringen af ordningen gælder, at der udbetales vagttillæg for perioden januar 2025 – januar 2026 til ansatte, der har haft minimum 300 vagttimer uden for dagarbejdstid i 2024 jf. stk. 2. Ved ansættelse i løbet af 2024 justeres optjeningskriteriet på 300 timer forholdsmæssigt for kalenderåret. For optjening af tillæg for kalenderåret 2025 gælder de almindelige regler, herunder stk. 2 og 5.

Bemærkning: Tillægget for januar 2025 udbetales med lønnen for februar 2025

Stk. 5

Hvis en ansat i et kalenderår ikke har haft minimum 300 timers vagtarbejde udenfor dagarbejdstid, bortfalder tillægget automatisk og uden varsel i den kommende udbetalingsperiode.

Hvis den ansatte i et efterfølgende kalenderår har haft min. 300 timers vagtarbejde udenfor dagarbejdstid, opnås ret til tillægget igen i henhold til stk. 1.

Eksempel: Hvis en ansat i kalenderår 2025 ikke har haft minimum 300 timers vagtarbejde uden for dagarbejdstid, bortfalder tillægget med virkning fra 1. februar 2026 og de næste 12 måneder. Hvis medarbejderen i kalenderåret 2026 har minimum 300 timers vagtarbejde uden for dagarbejdstid, udbetales tillægget igen med virkning fra 1. februar 2027 og 12 måneder frem.

Stk. 6

Hvor arbejdsgiver vurderer, at en nyansat vil opfylde optjeningskriteriet, udbetales vagttillæg for den igangværende og næstkommende udbetalingsperiode. Ved ansættelse i løbet af et kalenderår justeres optjeningskriteriet på 300 timer forholdsmæssigt for kalenderåret. For efterfølgende udbetalingsperioder optjenes og beregnes der vagttillæg efter stk. 5.

Eksempel: For en ansat, der tiltræder pr. 1. juli 2025, vurderer arbejdsgiver, at vagttimer uden for dagarbejdstid vil udgøre 200 timer for resten af 2025, hvilket er mere end de 150 timer, som er det forholdsmæssige optjeningskriterie. Den ansatte honoreres derfor med vagttillæg fra 1. juli 2025 og indtil 31. januar 2026, hvor den igangværende udbetalingsperiode udløber. For udbetalingsperioden, der starter 1. februar 2026 udbetales der også vagttillæg. Fra og med 1. februar 2027 optjenes vagttillæg baseret på effektive vagttimer uden for dagarbejdstid i kalenderåret 2026.

Stk. 7

Hvor arbejdsgiver vurderer, at en allerede ansat fremadrettet grundet væsentlige varige ændringer i vagtmønstret, vil opfylde optjeningskriteriet, udbetales vagttillæg for den igangværende og næstkommende udbetalingsperiode. Hvis ændringen sker i løbet af et kalenderår justeres optjeningskriteriet på 300 timer forholdsmæssigt for kalenderåret. For efterfølgende kalenderår og udbetalingsperioder følges stk. 1 og stk. 5.

Eksempler på "væsentlige varige ændringer":

- a. *I forbindelse med bedre fordeling af vagter besluttes det, at ansatte på et ambulatorium skal gå i vagt på sengeafsnittet. Der er tale om en "væsentlig varig ændring".*

-
- b. *En ansat i et ambulatorium går fast i vagt på et sengeafsnit hver 6. uge. Fremadrettet skal den ansatte fast gå i vagt hver 3. uge. Det vil være en "væsentlig varig ændring". Det er underordnet, om ændringen er varslet, pålagt, aftalt eller andet.*
 - c. *En ansat, der pga. private forhold kun har dagvagter, aftaler (formelt eller uformelt), at den ansatte i fremtiden vil indgå i fuld vagtskema som øvrige kollegaer. Det vil være en "væsentlig varig ændring". Det samme vil være tilfældet hvis ændringen blev varslet/pålagt.*
 - d. *Samme situation som eksempel c., men ændringen gælder kun i seks måneder. Der er ikke tale om en "væsentlig varig ændring".*
 - e. *På en afdeling med ti vagtgående ansatte, bliver to stillinger ledige. De resterende otte ansatte skal dække de vagter, som udestår på grund af de vakante stillinger. De to stillinger skal genbesættes. Der er ikke tale om en "væsentlig varig ændring".*
 - f. *Som eksempel e., men ledelsen beslutter at nedlægge de to vakante stillinger og omlægge arbejdstiden, så den samme mængde vagter skal varetages af de tilbageblevne. Der er tale om en "væsentlig varig ændring".*
 - g. *En ansat bliver langtidssyg. Øvrige kollegaer skal dække den langtidssyges vagter. Der er ikke tale om en "væsentlig varig ændring".*

Til bilag med betegnelser på lønsedlen for grundløn og centralt aftalte tillæg eller i forlængelse af bestemmelsen, skal det fremgå, at betegnelsen "vagtillæg" skal anvendes".

Ændring af særydelsesbetaling for aften, nat og weekend i arbejdstidsaftalen:

Ændringerne træder i kraft per 1.1.2025.

Tillæg for effektiv tjeneste om aftenen/natten hæves med 5,00 kr. pr. time.

Tillæg for effektiv tjeneste på lørdagen mellem kl. 08 og 24 og på mandag mellem 00-04 hæves med 3,50 kr. pr. time

Om overarbejde:

Parterne gennemfører følgende periodeprojekt:

Flere På fuldtid i velfærden - overarbejde

Parterne har drøftet arbejdstidsreglerne i forhold til overarbejde inden for normperioder. Der er enighed om, at arbejdstidsreglerne skal medvirke til at tilskynde til fuldtidsansættelse. Og der er enighed om, at reglerne ikke skal svække arbejdsgivernes incitament til fuldtidsansættelser.

Parterne er enige om at igangsætte en analyse til at belyse problemstillingen, jf. nedenfor. På baggrund af analysen forpligter parterne, for så vidt angår sygeplejersker, jordemødre, social- og sundhedsassistenter og hjælper og socialpædagoger sig til frem mod OK26 at udarbejde løsninger, der øger arbejdstiden over normperioden, uden at arbejdsgiverne tilskyndes til at ønske deltidsansættelser.

Parterne konstaterer, at Danske Regioner har besluttet, at medarbejdere har ret til at gå på fuldtid. For at understøtte arbejdet mod en fuldtidskultur har parterne aftalt at videreføre og styrke det fælles arbejde med fuld tid i regionerne.

Der er enighed om at gennemføre en analyse af de gældende arbejdstidsregler, der kan belyse:

1. Hvorvidt der er bestemmelser i arbejdstidsreglerne, der direkte eller indirekte resulterer i forskelsbehandling af de ansatte til ugunst for fuldtidsansatte.
2. Hvorvidt der er bestemmelser i arbejdstidsreglerne, der direkte eller indirekte gør det gunstigt for arbejdsgiver at ansætte på deltid.

Analysen skal endvidere indeholde en afdækning af, hvorvidt der kan påvises en sammenhæng mellem den faktiske arbejdsplanlægning og andelen af fuldtids- og deltidsansatte.

Bilag 4: Plustid for overenskomstansatte

Stk. 1. Der kan mellem den enkelte ansatte og arbejdsgiveren aftales en individuel arbejdstid, der er højere end fuldtidsansættelse.

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

Stk. 2. Den individuelt aftalte gennemsnitlige ugentlige arbejdstid kan maksimalt udgøre 42 timer.

Stk. 3. Lønnen forhøjes forholdsmæssigt på grundlag af det aftalte timetal.

Stk. 4. Der indbetales sædvanligt pensionsbidrag efter de satser og til den pensionskasse, som i øvrigt fremgår af overenskomsten.

Stk. 5. Den forhøjede løn og pension udbetales under fravær, hvor der er ret til løn, f.eks. under sygdom, barselsorlov, ferie og omsorgsdage.

Stk. 6. En individuel aftale om plustid kan af såvel den ansatte som arbejdsgiveren opsiges i henhold til funktionærlovens bestemmelser. Efter varslets udløb vender den ansatte tilbage til den beskæftigelsesgrad, som gjaldt før indgåelse af plustidsaftalen.

Stk. 7. En ansat, der uansøgt afskediges fra sin stilling, har dog altid ret til at vende tilbage til sin tidligere beskæftigelsesgrad 3 måneder før fratrædelsestidspunktet, hvis vedkommende ønsker det.

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

Bilag 5: Plustid for tjenestemænd

Stk. 1. Der kan mellem den enkelte ansatte og arbejdsgiveren aftales en individuel arbejdstid, der er højere end fuldtidsansættelse.

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

Stk. 2. Den individuelt aftalte gennemsnitlige ugentlige arbejdstid kan maksimalt udgøre 42 timer.

Stk. 3. Lønnen forhøjes forholdsmæssigt på grundlag af det aftalte timetal.

Stk. 4. For tjenestemænd indbetales et pensionsbidrag på 18% til en supplerende bidragsdefineret pensionsordning af den del af lønnen, der overstiger lønnen for fuldtidsbeskæftigelse.

Stk. 5. Den forhøjede løn og pension udbetales under fravær, hvor der er ret til løn, f.eks. under sygdom, barselsorlov, ferie og omsorgsdage. Ligeledes lægges den forhøjede løn til grund ved beregning af f.eks. efterindtægt.

Stk. 6. En individuel aftale om plustid kan af såvel den ansatte som arbejdsgiveren opsiges med 3 måneders varsel til udgangen af en måned, medmindre andet aftales. Efter varslets udløb vender den ansatte tilbage til den beskæftigelsesgrad, som gjaldt før indgåelse af plustidsaftalen.

Stk. 7. En ansat, der uansøgt afskediges fra sin stilling, har dog altid ret til at vende tilbage til sin tidligere beskæftigelsesgrad 3 måneder før fratrædelsestidspunktet, hvis vedkommende ønsker det.

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

