

**OVERENSKOMST FOR
SOCIALPÆDAGOGER
OG SOCIALRÅDGIVERE

SOCIALKONSULENTER**

**Den Sociale Udviklingsfond
Socialpædagogernes
Landsforbund
Dansk Socialrådgiverforening**

**1. marts 2025 – 29. februar
2028**

Indholdsfortegnelse

Den Sociale Udviklingsfond Socialpædagogernes Landsforbund	1
1. marts 2025 – 29. februar 2028	1
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	4
§ 8. PENSION	4
§ 9. ARBEJDSTIDSBESTEMMELSE	4
§ 10. LØNUDBETALING	6
§ 11. ANSÆTTelsesbrev	6
§ 12. FERIE	6
§ 13. FERIEFRIDAGE	6
§ 14. FRAVÆR FRA ARBEJDE UNDER GRAVIDITET, ORLOV OG ADOPTION	7
§ 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
§ 22. FRIGØRELSESATTESTER	10
§ 23. SENIORORDNING	10
AFSNIT 3. TIMELØNNEDE	11
§ 24. LØN	11
§ 25. ROLLEMODEL/MENTOR	12
AFSNIT 4. FÆLLES BESTEMMELSER	12
§ 26. HOVEDAFTALEN MELLEM DA OG LO	12
§ 27. OPSLAG AF STILLINGER	12
§ 28. TILLIDSMANDSREGLER	12
§ 29. DISKRETIONSPLIGT	15
§ 30. IKRAFTTRÆDEN OG OPSIGELSE	15
Bilag 1 – Lønsatser, pension og tillæg	16
Protokollater	18
Nr. 1 Nye funktions- og stillingskategorier	18
Nr. 2 Forskellige bestemmelser	19
Nr. 3 Afdelinger omfattet af overenskomsten	19

AFSNIT 1. OMRÅDE

§ 1. OVERENSKOMSTENS OMRÅDE

Stk. 1. Overenskomsten omfatter medarbejdere i Den Sociale Udviklingsfond (SUF) direkte i SUF (jf. protokollat nr. 3).

Stk. 2 Overenskomsten omfatter ikke medarbejdere i Special Minds, Fællesadministrationen samt rengøringspersonale.

Stk. 3. Etablering af 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, medmindre 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.

Stk. 2. 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.

Stk. 3. Oprykning til nyt løntrin sker efter 1 års beskæftigelse. Løntrin 10 er slutløn for socialkonsulenter og afdelingsledere.

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

socialpsykiatrisk erfaring og/eller relevant uddannelse, som udfører konkrete behandlings- og støtteopgaver ifm. beboerne, er løntrin 7 slutløn.

Dette, med en mulighed for at afvige i helt særlige tilfælde, hvis medarbejder udfører en funktion sidestillet med socialkonsulenten, kan medarbejder sættes op til slutløntrin 10.

Stk. 5. Ved ansættelse som afdelingsleder indplaceres man på løntrin 8 eller 9. Jf. bilag 1

Stk. 6. Herudover kan der (i særlige tilfælde) og altid med involvering af TR og direktør og/eller regionsdirektør aftales individuel lønindplacering på grundlag af en konkret stillingsvurdering.

Stk. 7. Der afholdes forhandling i overenskomstperioden mellem Den Sociale Udviklingsfond og tillidsrepræsentanterne med henblik på en regulering af lønnen pr. 1. marts. Forhandlingerne afholdes uden konflikt-ret.

§ 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: Afdelingslederen tæller selv med. Timelønnede tælles ikke med. Alle fastansatte tælles med, med den grad de arbejder.

Stk. 2. Gældende for afdelinger, hvor der ikke er en faglig koordinator med stedfortræderfunktion: Der udpeges i forbindelse med afdelingslederens fravær af mindst en uges varighed en stedfortræder, og denne udbetales et tillæg på kr. 1.000,00 per uge i den tid hvervet som stedfortræder varetages under afdelingslederens fravær.

Stk. 3. Tillæg efter § 5 er pensionsgivende.

§ 6. DELTIDSBESKÆFTIGELSE

Stk. 1. For deltidsbeskæftigede reduceres lønandelene i § 4, stk. 1 samt tillæg i forhold til den nedsatte arbejdstid.

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

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

Såfremt afspadsering ikke er givet senest 3 mdr. efter den måned, i hvilken arbejdet er præsteret, udbetales de opsparede timer i forholdet 1:1.

§ 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 i den sovende del af vagten. Sovende nattevagt skal have mulighed for 5 timers sammenhængende hvile. Forekommer forstyrret søvn ofte, vurderes det, om der skal ændres ansættelse til vågen nattevagt. Der er ved lønfastsættelsen taget højde for sjældent forekommende forstyrret søvn, hvorfor der ikke ydes særskilt betaling herfor.

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

Stk. 4. Det er et vilkår for nattevagter at arbejde på overenskomstbestemte fridage, søn- og helligdage. Dette er der taget højde for ved lønfastsættelsen og der ydes derfor ikke et særskilt vederlag eller yderligere kompensation herfor. Det påhviler nattevagtsteamet, sammen med afdelingsleder at sikre, at arbejde på helligdage fordeles ligeligt mellem nattevagterne.

§ 8. PENSION

Stk. 1. Den Sociale Udviklingsfond indbetaler et pensionsbidrag på 19% 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 Pensionskassen for Socialrådgivere og Socialpædagoger (PKA).

Stk. 4. Der kan mellem overenskomstens parter, aftales indbetaling til anden kollektiv pensionsordning, efter individuel vurdering.

§ 9. ARBEJDSTIDSBESTEMMELSE

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 arbejdets udførelse.

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

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

Stk. 5. Arbejde på helligdage kompenseres samlet indenfor de efterfølgende 3 måneder i forholdet 1:1. Afspadseringen tilrettelægges efter aftale med den nærmeste leder under hensyntagen til arbejdets udførelse. Undtagelsen er nattevagter for hvem det er et vilkår at arbejde på overenskomstbestemte fridage og helligdage. Dette er der taget højde for ved lønfastsættelsen og der ydes derfor ikke et særskilt vederlag eller yderligere compensation herfor. Det påhviler nattevagtsteamet, sammen med afdelingsleder at sikre, at arbejde på helligdage fordeles ligeligt mellem nattevagterne.

Helligdage:

Skærtorsdag

Langfredag

2.påskedag

Kristi Himmelfartsdag

2.pinsedag

1.juledag

2.juledag

Nytårsdag

Månedslønnede medarbejdere med rådighedsforpligtigelse

Stk. 6. Stjernedage

Der kan holdes en stjernedag, hvis man som socialkonsulent med fuld rådighed har arbejdet med særligt belastende oplevelser eller hårde arbejdsrelaterede perioder. Stjernedagen placeres umiddelbart efter oplevelsen eller perioden.

Det betyder, at stjernedage ikke kan spares op eller planlægges på forhånd. En stjernedag er ikke afspadsering og heller ikke en feriedag. Medarbejderen skal derfor kunne kontaktes, ligesom stjernedagen vil kunne inddrages, hvis helt særlige forhold i afdelingen kræver det.

Afdelingslederne har en særlig opmærksomhed på at værne om medarbejderens trivsel og sammen med medarbejderen vurdere om medarbejderen efter en særlig belastende oplevelse eller periode har behov for fri. Medarbejderen er opmærksom på at orientere og inddrage afdelingslederen, når medarbejderen har særligt belastende oplevelser eller hårde perioder.

Både medarbejder og leder kan bringe forslag om en stjernedag op.

Der er ikke noget antal på stjernedage.

Stk. 7. Som compensation for nødvendigt overarbejde afspadseres time for time uden procenttillæg samt som compensation 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.

§ 10. LØNUDBETALING

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

§ 11. ANSÆTTELSESBREV

Stk. 1. Den Sociale Udviklingsfond udfærdiger til medarbejderen et ansættelsesbevis i overensstemmelse med § 1, stk. 1-3 og § 3, stk. 1 i Lov om ansættelsesbeviser og visse arbejdsvilkår.

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. Parterne er enige om, at denne overenskomst sikrer den overordnede beskyttelse af medarbejderne, og lever op til arbejdsvilkårsdirektivets formål, jf. artikel 1, stk. 1. Hermed anses arbejdsvilkårsdirektivets kapitel tre for implementeret, jf. direktivets artikel 14.

Stk. 5. 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. Der udbetales hvert år med maj og august lønnen et ferietillæg for de henholdsvis 9 og 3 umiddelbart foregående måneder inklusivt udbetalingsmåneden. Ferietillægget er på 3,75% af den pensionsgivende løn. Det særlige ferietillæg udbetales ikke ved fratrædelse.

Stk. 3. Efter forudgående skriftlig aftale med Den Sociale Udviklingsfonds direktør kan 5 feriedage overføres til kommende ferie-år.

§ 13. FRIEDAGE

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

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

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

§ 14. FRAVÆR FRA ARBEJDE UNDER GRAVIDITET, ORLOV OG ADOPTION

Stk. 1. **Graviditetsorlov.** Når en medarbejder er gravid, har hun ret til fravær med løn fra arbejdet. Dette gælder fra 8 uger før det forventede fødselstidspunkt.

Stk. 2. **(Tidligere Barselorlov) De 10 uger lige efter fødsel.**

Som mor har man ret til fravær med løn i 2 uger ("øremærket pligtorlov") + 8 uger, hvis ikke man overfører 8 uger til barnets far/medmor evt. pga. sygdom efter fødslen.

Barnets far/medmor har ret til fravær med løn i 2 uger i forbindelse med fødslen, eller efter aftale med virksomheden indenfor de første 10 uger.

Stk. 3. **(Tidligere Forældreorlov) Efter 10 uger.**

Både mor og far/medmor har ret til fravær med løn i op til 15 uger. Den betalte orlov skal afholdes indenfor barnets første år.

Stk. 4. **Særlige ordninger:**

Adoption.

Orlov inden hjemkomst. Begge forældre har i Den Sociale Udviklingsfond ret til fravær med løn 1 uge ved afhentning af barn i Danmark. Ved afhentning i udlandet har forældre ret til op til 4 ugers fravær med løn.

Orlov i de første 10 uger efter hjemkomst. Den Sociale Udviklingsfond yder sædvanlig løn i op til 6 uger.

Efter 10 uger. Den Sociale Udviklingsfond yder sædvanlig løn under orlov i op til 19 uger.

Sociale forældre og nærtstående familiemedlemmer

For børn født eller modtaget den 1. juni 2025 eller senere gælder:

Til en social forælder, der har fået overdraget orlov fra barnets mor og/eller den anden forælder efter reglerne i barselslovens § 23 b, betaler virksomheden fuld løn efter stk. 2 (indtil 10 uger – tidl. barselorlov) og stk. 3, såfremt medarbejderen har 9 måneders anciennitet.

Til et nærtstående familiemedlem, der har fået overdraget orlov fra barnets mor og/eller den anden forælder efter reglerne i barselslovens § 23 c, betaler virksomheden fuld løn efter stk. 3, såfremt medarbejderen har 9 måneders anciennitet.

Orloven holdes under samme betingelser, som orlov efter stk. 3, og det er en forudsætning for retten til fuld løn, at den sociale forælder eller nærtstående familiemedlem har fået overdraget retten til barselsdagspenge og opfylder betingelserne i stk. 5.

Stk. 5. **Den Sociale Udviklingsfonds betaling af sædvanlig løn i orlovsperioder**, jf. stk. 1 til stk. 6, er betinget af, at medarbejderen er dagpengeberettiget, på terminsdato/det forventede fødselstidspunkt, har 9 måneders anciennitet, samt at Den Sociale Udviklingsfond modtager fuld dagpengerefusion.

Stk 6. **Pensionsbidrag.** Der indbetales også pensionsbidrag under orlov for den ulønnede del af dagpengeperioden.

Der kan maksimalt indbetales pensionsbidrag, der svarer til 21 ugers ulønnet orlov.

Pensionsbidraget for den ulønnede del af orloven indbetales til pensionskassen med den første månedlige lønkørsel efter endt ulønnet orlov og pensionsbidraget er udregnet på baggrund af den

aktuelle pensionssats og lønnen, inkl. alle pensionsgivende tillæg, på orlovstidspunktet.

§ 15. OMSORGS-DAGE

Stk. 1. Medarbejdere uden rådighedsforpligtigelse har ret til fravær fra arbejdet med sædvanlig løn i 2 dage pr. kalenderår pr. barn, efter endt prøvetid, dvs. 3 mdrs. ansættelse, til og med det kalenderår, hvor barnet fylder 8 år med henblik på omsorg for barnet.

Stk. 2. Retten til omsorgsdage omfatter biologiske forældre, adoptivforældre, værger, 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. Omsorgsdage optjenes forholdsmæssigt i forhold til ansættelsesgrad.

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 § 26 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 uden løn.

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 § 42 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 uden løn.

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 nødvendigt 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 hjemmeværende 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. Beløbet udbetales bagudrettet.

§ 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 indgås aftale i ansættelseskontrakten jf. Funktionærlovens § 5, stk. 2, om forkortet opsigelsesvarsel ved 120 dages sygdom.

Stk. 2. 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. 3. 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. 4. 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 dage ekstra ferie.
- Det år medarbejderen fylder 63 gives tre dage ekstra ferie.
- Det år medarbejderen fylder 64 gives fire dage ekstra ferie.
- Det år medarbejderen fylder 65 og frem gives fem dage ekstra ferie.

Seniordage optjenes forholdsmæssigt i forhold til ansættelsesgrad.

Ikke afholdte seniordage bortfalder ved kalenderårets udløb. Ikke afholdte seniordage kan ikke udbetales ved ansættelsesforholdets ophør.

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.

AFSNIT 3. TIMELØNNEDE

§ 24. LØN

Stk. 1. Medarbejdere, som

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

- aflønnes med 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 pensionsafsnitstillæg jf. bilag 1. Tillægget beregnes i overensstemmelse med § 8. Tillægget er skattepligtigt.

§ 25. ROLLEMODEL/MENTOR

Stk. 1. I afdelinger, hvor der er brug for rollemodeller/mentorer til ikke pædagogiske opgaver såsom biograf, fitness, shopping m.m., kan man ansætte rollemodeller/mentorer, som aflønnes med kr. 140,00 pr. time og et pensionsafsnitstillæg jf. bilag 1. Tillægget beregnes i overensstemmelse med § 8. Tillægget er skattepligtigt.

AFSNIT 4. FÆLLES BESTEMMELSER

§ 26. 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.

§ 27. 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.

§ 28. 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, så 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, så 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.

§ 29. 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.

§ 30. IKRAFTTRÆDEN OG OPSIGELSE

Stk. 1. Nærværende overenskomst træder i kraft den 1. marts 2025.

Stk. 2. Overenskomsten kan, opsiges med 3 måneders varsel dog tidligst til den 1. marts 2028.

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 2025	Med rådighed
Løntrin A: Årligt: 435.948 Måned: 36.329	43.829
Løntrin 0: Årligt: 441.948 Måned: 36.829	44.329
Løntrin 1: Årligt: 447.960 Måned: 37.330	44.830
Løntrin 2: Årligt: 455.280 Måned: 37.940	45.440
Løntrin 3: Årligt: 459.024 Måned: 38.252	45.752
Løntrin 4: Årligt: 462.840 Måned: 38.570	46.070
Løntrin 5: Årligt: 470.640 Måned: 39.220	46.720
Løntrin 6: Årligt: 478.692 Måned: 39.891	47.391
Løntrin 7: Årligt: 486.996 Måned: 40.583	48.083
Løntrin 8: Årligt: 495.540 Måned: 41.295	48.795
Løntrin 9: Årligt: 504.732 Måned: 42.061	49.561
Løntrin 10: Årligt: 518.712 Måned: 43.226	50.726

*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 den 1. november 2022 udgør tillæg for merarbejde og rådighed kr. 90.000,00 årligt svarende til kr. 7.500,00 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 den 1. marts 2025 19% for medarbejdere omfattet af overenskomstens bestemmelser om pension.

Det særlige ferietillæg efter § 12, stk. 2

Det særlige ferietillæg udgør per den 1. marts 2022 3,75%.

Pensionsafsavnstillæg efter § 26, stk. 4

Pensionsafsavnstillægget udgør 19% 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 erhvervserfaring.

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 henhold 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.

Nr. 3 Afdelinger omfattet af overenskomsten

Overenskomsten dækker på tidspunktet for underskrift afdelinger drevet direkte under Den Sociale Udviklingsfond samt alle anpartsselskaber ejet og drevet af Den Sociale Udviklingsfond med undtagelse af Special Minds IT, som har deres egen overenskomst.

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.